

命 令 書 (写)

再審査申立人 全日本金属情報機器労働組合

再審査申立人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

再審査申立人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部

再審査被申立人 日本ロール製造株式会社

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 日本ロール製造株式会社は、平成13年11月22日の全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部の組合員 X4 に対する課長昇格発令(平成13年8月21日付け)について、同人が課長に昇格した同年8月21日以降平成14年3月31日まで支払われてきた基本給と従来他の課長昇格者に支払われてきた基本給との差額を支払わなければならない。
- 2 日本ロール製造株式会社は、全日本金属情報機器労働組合、全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部に対し、下記の文書を、本命令交付後速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

((注) 年月日は手交の日を記入すること)

全日本金属情報機器労働組合

中央執行委員長 X1 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

執行委員長 X2 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部

執 行 委 員 長 X3 殿

日本ロール製造株式会社

代 表 取 締 役 Y1 ⑩

当社が行った下記の行為は、中央労働委員会において、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められました。

今後このような行為を繰り返さないようにします。

記

平成13年11月22日の貴組合の組合員 X4 に対する課長昇格発令(平成13年8月21日付け)について、同人に昇格に伴う昇給を行わなかったこと。

- 3 全日本金属情報機器労働組合、全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び全日本金属情報機器労働組合東京地方本部日本ロール製造支部のその余の救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理

由

第1 事案の概要

- 1 本件は、日本ロール製造株式会社（以下「会社」という。）の次の行為が不当労働行為であるとして、平成15年3月14日、全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）、同東京地方本部（以下「東京地本」という。）及び同東京地本日本ロール製造支部（以下「支部」又は「組合」

といい、上記３者を併せて「組合ら」という。）が、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てをした事件である。

① 平成11年7月29日付け「協定書」において「未解決の諸問題については別途自主交渉する」とされた解決金の問題を議題とする支部の交渉申入れに対して、会社は協議にすら応ぜず、協議の席に着いたとしても、理由なくゼロ回答を繰り返すだけで、誠意ある団体交渉を一切拒否してきたこと。

② 平成10年7月27日付け「合意書（職員）」において、新賃金制度発足時に基本給を是正するとされていた支部の組合員 X3（以下「X3」という。）に対し、基本給の是正を行わなかったこと。

③ 平成10年7月27日付け「合意書（職員）」において、「昇格か手当をつける」とされていた支部の組合員 X4 （以下「X4」という。）が課長に昇格したときに、昇格に伴う昇給を行わなかったこと。

なお、組合らは、子会社に出向していた支部の組合員Kを会社に復職させなかったことについても申立てをしていたが、平成17年10月13日、これを取り下げた。

2 請求する救済内容の要旨

（１）平成11年7月29日、東京都地方労働委員会（当時）において成立した「協定書」第2項に「本件紛争に伴う未解決の諸問題については、別途自主交渉するものとする。」と記載された事項につき、組合らとの団体交渉に誠意をもって応ずること。

（２）① X3に対し、平成12年3月21日以降課長代理として同人に支払われてきた基本給と従来他の課長代理に支払われてきた基本給との差額を、

② X4に対し、同人が課長となった平成13年8月21日以降14年3月末日まで支払われてきた基本給と従来他の課長に支払われてきた基本給との差額を、それぞれ非組合員で課長代理又は課長に昇格した者と差別せず

に支払うこと。

(3) 誓約書の交付・掲示

- 3 初審東京都労委は、平成18年3月30日、上記1はいずれも不当労働行為に該当しないとして、組合らの救済申立てを棄却する命令を交付した。

組合らは、同年4月14日、これを不服として、上記初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて、再審査を申し立てた。

第2 当事者の主張要旨

1 組合ら（再審査申立人）の主張

組合らは、本件救済申立てについて、いずれの申立ても労働組合法第7条に該当しないとした初審命令を不服として、再審査を申し立て、次のとおり主張する。

(1) 「未解決の諸問題」に関する団体交渉について

ア 平成11年7月29日付け「協定書」において「自主交渉」を求められても実質的な団体交渉に応じようとしない会社の姿勢及びたとえば平成14年10月15日の解決金問題の団体交渉申入れを全く無視し、団体交渉を設定しない姿勢は、「団体交渉は、労使がそれぞれ意見を交換し、互いに譲歩し歩みよる過程を辿」という姿勢もなく、「組合の要求・主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、資料を提示するなどして、合意達成の可能性を模索する」姿勢もなく、明らかに誠実な団体交渉を行う義務に反するものである。よって、会社には団交拒否・不誠実団交が認められ、不当労働行為が成立する。

イ また、会社は、平成14年10月17日の団体交渉において、解決金の問題を組合が出さなかったと主張する。

しかしながら、上記の団体交渉は秋闘の交渉ということで、同年10月15日以前に設定されていたものであり、組合の10月15日の申入れに

基づく団体交渉ではない。また、この時期は、未だパイプの生産について問題が決着しておらず、その他にも一時金の差別配付も問題になっているなど、これらの問題等の交渉で時間切れとなったもので、組合が解決金問題について交渉を行わなかったわけではない。

(2) X3の基本給是正について

ア 本来会社は平成11年7月29日付け「協定書」に基づき、新賃金制度発足の時点において、X3について基本給の是正(少なくとも3万円)を履行しなければならなかったにもかかわらず、会社は是正すべき金額については何らの取決めもなかったかのように、「手当から1万円基本給に回す」というだけで、当初の前提を反故にし、交渉に応じなかった。

つまり、会社は「合意書(職員)」の内容にその是正すべき具体的な金額が明記されていなかったことを奇貨として、当時の労使双方の前提となっていた是正すべき金額の算定根拠を無視し、一方的に不合理な提案をしたままその後一切譲歩しなかったのである。

イ このようにそもそも労使間で23年も費やして検討され、結ばれた基本給是正を定めた「合意書(職員)」を会社が履行しないことは、それによって組合がいくら解決のために努力をしてもその成果はなく、組合は無力であることを他の組合員やX3本人、そして非組合員に思い込ませる結果となり、組合の団結を弱め、また新たな組合加入者を阻み、組合の弱体化と崩壊を狙ったものであるといえる。これは、まさに不利益取扱いに当たり不当労働行為に該当する。

(3) X4の課長昇格について

ア 本件は平成11年7月29日付け「協定書」に基づく履行であるから、本来新賃金制度発足時点を基準として昇給の金額を決めなければならないが(この時点では会社は黒字経営であった)、仮に昇格時を基準

としても、次のとおり会社は組合員に対して不利益扱いをしている。
すなわち、新賃金制度発足時の第98期決算書によれば黒字決算であるにもかかわらず、この時点での昇格をせず、昇格辞令の発効日である平成13年8月21日は第99期決算期には黒字であるにもかかわらず昇給を認めず、単に現実の昇進時期が同年11月21日であり、第100期の赤字決算期であることを奇貨として昇給させなかったものであり、この経過からすれば昇給できないことの理由とならないことは明らかである。

イ 会社が X4の昇格に際して、平成12年12月27日に経営悪化を理由として調整手当1万円を支給するという提案のみしかしなかったが、同日以後の平成13年6月21日付けM課長、S課長についての昇格に際しては、その時期が平成12年12月より経営状況が悪化していたと会社が主張する時期であるにもかかわらず、M課長に3万9,000円、S課長には4万1,992円の昇給がついているのである。

ウ X4の昇給をしなかったことは、単に X4の昇格時期によって、その昇給ができなかったというような問題ではなく、組合が問題として要求を突き付け、その結果労使間で「合意書（職員）」まで作成し、さらに協定書を作成しても、会社は約束を反故にして、その履行をせず、意図的に組合と合意した内容に背くことによって、組合は無力であることを他の組合員や X4本人、そして非組合員に思い込ませる結果となり、組合の団結を弱め、また新たな組合加入者を阻み、組合の弱体化と崩壊を狙ったものである。これは、まさに不利益取扱いに当たり不当労働行為に該当する。

2 会社（再審査被申立人）の主張

これに対して、会社は、会社には不当労働行為は認められないとして、次のとおり主張する。

(1) 「未解決の諸問題」に関する団体交渉について

ア 平成14年1月16日の団体交渉以降、解決金問題が団体交渉で取り上げられなかったのは、組合がこの問題を団体交渉で取り上げることをしなかったためであり、会社に団交拒否などない。

また、組合は平成14年10月15日の団体交渉申入れに会社が応じていないと主張するが、事実と反する。上記申入れの2日後の10月17日に団体交渉が行われることになっていたため、会社としては10月17日の団体交渉において10月15日の申入れ内容についても組合が持ち出すのであろうと考えていたところ、10月17日の団体交渉において組合は10月15日の申入れ事項について何ら触れなかったものであり、その後の団体交渉で触れることもなかったのである。

イ 会社には解決金問題につき不誠実団交などない。組合は解決金問題に関する交渉の打切りを自ら宣言し、団体交渉では解決金を議題とするつもりがなかったのであるから、解決金問題が団体交渉の議題とならなかったことは団体交渉の時間とは関係がない。しかも、会社は団体交渉において必要がある場合には時間を延長することもあったのであるし、解決金問題について多少なりとも交渉したいのであれば、団体交渉の冒頭で解決金問題を持ち出せばよいことである。

(2) X3の基本給是正について

平成12年12月27日に会社が行った「X3の手当を1万円削って基本給に1万円加算する」という提案は、組合の平成10年1月14日の要求を踏まえ、これまでの課長代理昇格者の例に準じて、X3の基本給を1万円増額し、29万4,789円とするものであり、X3の基本給をこれまでの課長代理に昇格した人に準じて是正するとの「合意書（職員）」第2項の趣旨にも合致する案であった。

したがって、X3の基本給問題について妥結に至っていない理由は、

会社が組合の要求を考慮した上で、「合意書（職員）」第2項の趣旨に沿って X3の基本給を是正する提案をしたにもかかわらず、組合が前言を翻し、「合意書（職員）」の定めに反する要求をして会社の提案を拒んだことにあるから、会社に不当労働行為などない。

(3) X4の課長昇格について

X4が昇格の際に昇給しなかったのは同人が組合員であったからではなく、当時の会社の経営状況によるものである。X4が昇格した時期には、組合員か否かにかかわらず、昇格した従業員全員が昇給していない。そして、会社が組合と協定したのは X4の「昇格か手当をつける方向で是正する」というものであり、その合意どおり会社は同人を昇格させていることから、会社において「合意書（職員）」の内容に違背した事実は一切ない。

したがって、「合意書（職員）」の内容を実行した会社に不利益取扱いはなく、不当労働行為は成立しない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第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ので、これを引用する。

この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「本件申立時」を「本件初審申立時」に、「申立人」を「再審査申立人」に、「当委員会」を「東京都労委」に、「本件申立て」を「本件初審申立て」に、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 第2の3(3)中（8頁16行目）「と記載されている。」を「と記載され、末尾に『尚、上記団体交渉が開催できない時はその理由を文章で回答する事。』と付記されている。」に改める。

2 第2の3(3)中(8頁17行目)「10月17日、」から「解決金に関する交渉は行われなかった。」までを「その2日後の10月17日、秋闘交渉としての団体交渉が開催された。この団体交渉においては秋闘要求に関する議題の外にパイプ工場の今後の経営、一時金の差別配分、駐車場移転問題などの議題についての交渉も行われたが、組合や会社から解決金に関する発言はなく、解決金に関する交渉は行われなかった。」に改める。

3 第2の4(5)中(12頁23行目)「パイプ工場を閉鎖している。」の次に行を改めて、次のとおり加える。

「なお、会社決算報告書によると、第98期決算(平成11年9月21日～平成12年9月20日)では営業利益が4億6,106万14円、経常利益が4億6,217万9,819円であったが、第99期決算(平成12年9月21日～平成13年9月20日)では営業利益が2,365万486円、経常利益が6,194万5,302円となり、第100期決算(平成13年9月21日～平成14年9月20日)では営業損失が2億9,790万9,061円、経常損失が2億8,731万7,422円となっている。」

4 第2の4(6)中(13頁8行目)「会社を退職した。」を「会社を定年退職した。」に改める

第4 当委員会の判断

- 1 「未解決の諸問題」に関する団体交渉について
- (1) 却下の主張について

会社は、上記団体交渉に関する申立てについて、①不当労働行為を構成する具体的事実の記載を欠くもので却下すべきである旨、また②組合が団体交渉で解決金問題の協議打切りを宣言した平成14年1月16日やそれ以前の団体交渉について不当労働行為であると主張しているのであれば、この申立ては申立期間を徒過したもので却下すべきである旨主張する。これに対して、組合は、平成14年10月15日の団体交渉申入れを含む申立前1年以内の各団体交渉において不当労働行為が認められることは明らかであり、会社主張は認められない旨主張する。

ア まず、会社主張①の当否について検討する。

組合らの不当労働行為救済申立書（平成15年3月14日付け）によると、「請求する救済の内容」において、団体交渉を求める事項として「平成11年7月29日東京都地方労働委員会において成立した協定書第2項に記載された『本件紛争に伴う未解決の諸問題については別途自主交渉するものとする』と合意された事項」と記載されており、また「第二、不当労働行為」において、「三、過去の差別を解消するための解決金交渉について」として「組合が、この問題につき、協定成立後現在に至るまで、団交議題とし、あるいは事務折衝等で具体的交渉を求めて来たが、会社は協議にすら応ぜず、協議の席に着いたとしても、理由なくゼロ回答を繰り返すだけで誠意ある交渉を一切拒否してきた。これは、典型的な団交拒否又は不誠実団交に該当する不当労働行為である。」と記載されている。

確かに、上記申立書によれば、組合らは解決金に関する団体交渉について不当労働行為があるとして申し立てたものであるが、具体的にどの団体交渉について不当労働行為があるとしているのかは、必ずしも明らかではない。

しかしながら、本件団体交渉に関する不当労働行為の申立てについ

て、組合らの初審における準備書面(3)（平成15年12月2日付け）には、「第2 不誠実団交について」として、「さらに2002年10月15日には、本件問題につき、団体交渉の申入れをしたが、会社はそれに答えることなく、申立人らは仕方なく本件申立てに至った次第である」と記載されており、具体的に平成14年10月15日の団体交渉申入れとそれに会社側が答えなかったことを述べていることから、組合らの申立てについて不当労働行為を構成する具体的事実の記載を欠くとまではいえない。よって、この点に関する会社主張は採用できない。

イ 次に、会社主張②の当否について検討する。

本件においては、上記アに述べたとおり、前記第3でその一部を改めて引用した初審認定事実（以下「初審認定事実」という。）第2の3(3)のとおり、少なくとも平成14年10月15日の団体交渉申入れ及び同年10月17日の団体交渉の事実が存在し、そのことについて組合らは言及している。よって、本件救済申立て（平成15年3月14日）前1年以内の団体交渉申入れないし団体交渉の事実が存在することから、労組法第27条第2項に定める申立期間を徒過しているということとはできず、この点に関する会社主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、初審命令の「申立ての1年前である14年3月14日以降の団体交渉における不誠実団体交渉の主張が含まれているものとして判断する」（初審命令15頁）とした判断に誤りはない。

（2）不当労働行為の成否について

上記（1）に判断したとおり、当委員会としては、組合らの本件救済申立ての1年前である平成14年3月14日以降の団体交渉について判断の対象とする。すなわち、前記認定の平成14年10月15日付け団体交渉申入れに対する会社の対応及び10月17日の団体交渉における会社の交渉態度について労組法第7条第2号の不当労働行為が認められるか否かについて検討

する。

ア 「未解決の諸問題」に関する団体交渉の経緯についてみると、以下の事実が認められる。すなわち、①平成14年10月15日に組合は解決金の問題等に関する団体交渉申入れを会社に対して行ったこと、同申入れにおいては団体交渉が開催できない場合にはその理由を文章で回答することを求めていたこと、②会社はこの団体交渉申入れに対して何らの回答も行わなかったこと、③上記団体交渉申入れの2日後の10月17日に、秋闘交渉の団体交渉が開催され、秋闘要求以外の複数の議題についても交渉が行われたが、解決金問題に関して議題となることはなく、組合や会社から10月15日の団体交渉申入れに関する発言もなかったこと、④それ以後、組合は、解決金問題に関する団体交渉を申し入れておらず、その後も団体交渉は行われているが、解決金の問題が議題となることはなかったこと（以上、初審認定事実第2の3(3)）が認められる。

上記各事実からすると、平成14年10月15日の団体交渉申入れ以後における団体交渉において解決金問題に関し交渉が行われることはなかったところであるが、会社が組合の上記団体交渉申入れについて文書あるいは口頭により明示的に拒否したという事実は認められず、会社の回答がないまま推移した状況となっている。

このような会社の対応・姿勢が団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉に該当するか否かが問題となるので、以下検討する。

イ(ア) まず、上記のとおり、組合の団体交渉申入れに対し会社は何らの回答も行っていないものであるが、この点に関し会社は、会社としては平成14年10月17日の団体交渉において10月15日の団体交渉申入れの内容についても組合が話を持ち出すだろうと考えていた旨主張（前記第2の2(1)ア）するが、組合の上記団体交渉申入れと秋闘交

渉として行われた団体交渉の期日は近接していることからすると、会社主張もあながち不自然であるということとはできない。

(イ) 次に、本件の経緯と性格について考えてみる。本件は昭和50年代の労使紛争に端を発するもので長い経緯を有する事案であるが、そのうち都労委和解後の解決金を巡る団体交渉の経緯をみると、①平成13年12月26日の産別交渉において、会社としては、解決金を支払う意思はないと回答したこと（初審認定事実第2の3(1)）、②平成14年1月16日の産別交渉において、会社は、再検討した結果として、やはり解決金は支払わないと回答したこと（同3(2)）が認められ、本件は解決金の支払いを要求する組合とこれを支払う意思はないとする会社とが根本的に対立する問題であった。このように長い経緯をもち労使が根本において対立する問題については、労使双方がその問題の根源にさかのぼって真摯に粘り強く話し合うことが求められるところであり、その意味では、労使いずれにもその対応に問題なしとはしないが、解決金を支払う意思なしとする会社の姿勢の当否は別として、会社がそのような姿勢であったことを組合も承知していたと考えられるところであり、そうであれば、その支払いを求める組合から粘り強く団体交渉の場等で声を上げていかなければ事態の進展を期待することが難しいと推測されるものである。

このような本件の経緯と性格を踏まえて平成14年10月15日の団体交渉申入れ後の状況についてみると、①10月17日の団体交渉は秋闘交渉として開催されたものであるが、秋闘要求以外の複数の議題についても交渉が行われているのであるから、解決金問題についても議題に取り上げ得る可能性は十分にあったこと、②同日の団体交渉において、少なくとも組合としては解決金問題に関する今後の団体交渉開催についての会社の意向を確認すること等は行えたはずであ

ったこと、③それ以後も組合は解決金についての団体交渉を求めたとの事実は認められず、さらに、それ以後の団体交渉においても組合から解決金問題について言及することはなかったものであり、組合は消極的な対応をとっていたとみられること、これらを併せ考えると10月15日の組合からの団体交渉申入れに対して会社は何らの回答をしなかったことには問題なしとはしないが、そのことをもって直ちに団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉に当たるということはできず、また、10月17日の団体交渉における会社の交渉態度についても不誠実団体交渉に当たるということはできない。また、上記団体交渉はパイプの生産問題等で時間切れとなったもので、組合が解決金問題について団体交渉を行わなかったわけではない旨の組合の主張（前記第2の1(1)イ）についても採用できない。

なお、組合らは、本件救済申立ての1年以上前の団体交渉についても不当労働行為であると主張しているようであるが（前記第2の1(1)ア）、これらについては労組法第27条第2項に定める申立期間を徒過しているので判断の限りではない。

ウ 以上のとおりであるから、本件における会社の対応は団交拒否・不誠実団交である旨の組合の主張（前記第2の1(1)）は採用できず、解決金の問題に関する団体交渉において、会社に団体交渉拒否あるいは不誠実団体交渉の不当労働行為があったとは認められないとした初審判断は相当である。

2 X3の基本給是正について

（1）却下の主張について

会社は、X3の基本給是正に関する申立てについて、初審判断は誤っており、この申立ては却下されるべきであるとして、①上記申立てについて、初審判断のように不作為の継続をもって「継続する行為」と評

価することは許されない旨、また②初審命令が定立した「継続する行為」か否かの基準は、実体審査を行わない形式判断である却下における基準と実体審査を行った上でなされる救済命令を出すか否かの判断における基準を混同したものである旨、さらに③「行為の日」は平成12年3月21日（新賃金制度発足日）あるいは同年12月27日（会社が是正提案をした日）であるから、この申立ては申立期間を経過したものとして却下されるべきである旨主張する。これに対して、組合らは、X3の基本給は正義務違反は現時点においても継続していると評価すべきである旨主張する。

ア 会社主張①の当否について検討する。

平成10年7月27日付け「合意書（職員）」において、X3の基本給については新賃金制度発足と同時に是正するとされていたところ（初審認定事実第2の2(4)②）、平成12年3月21日の新賃金制度発足後においても是正措置は実施されず（同4(2)）、本件救済申立時においても、

X3の基本給は是正されない状態が続いていたものである。この間、「合意書（職員）」及び平成11年7月29日付け「協定書」は、労使間に有効に存続しており、X3の基本給を是正すべき会社の責任は継続している。さらに、会社の上記責任が継続している中で、平成14年1月16日の産別交渉において、会社は平成12年12月27日の「X3については基本給を1万円増額して役付手当を1万円減額すること」との提案（同4(3)）を変更せず、また、平成14年5月15日、6月26日及び9月1日に組合は「要請書」を提出して是正要求を行っていたにもかかわらず、会社はこれを是正しなかったものである（同4(6)）。

上記の経緯からすると、本件は単にX3の基本給を是正しない状態が継続していたというものではなく、新賃金制度が発足した時点においても、また組合が繰り返し是正要求を行った時点においても、そ

れぞれ X3の基本給を是正しないという会社の連続した行為が問題となった事案といえることができる。よって、初審命令は、会社主張のように単なる不作為の継続をもって「継続する行為」と評価したものではない。したがって、この点に関する会社主張は採用できない。

イ 会社主張②の当否について検討する。

初審命令は、(a)「本件合意書により X3に対する基本給是正を約した会社が、それを実施するための組合との交渉に誠実に応ぜず、是正内容を具体化する義務を怠ったと評価できる行為」と(b)「新賃金制度発足時に基本給を是正するという義務を履行しない不作為」とを「一体として継続する行為」と評価している(初審命令19頁)。会社は、初審命令の上記説示のうち(a)について、「組合との交渉に誠実に応ぜず、是正内容を具体化する義務」を怠ったか否かの「評価」は、不当労働行為が成立するか否かの基準であり、実体審査を行わない形式判断である却下における基準と実体審査を行った上でなされる救済命令を出すか否かの判断基準を混同している旨主張するものである。

しかしながら、本件においては、X3の基本給を是正すべき会社の責任が継続し、また、申立て前1年内にも組合が是正要求を続けていること(平成14年5月15日、6月26日及び9月11日の「要請書」提出等。初審認定事実第2の4(6))が認められる。当委員会は、上記の行為に着目して、本件申立ては申立期間内にあると判断するものである。よって、この点に関する会社主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、会社主張③についても採用の限りではなく、初審命令の X3の基本給是正に関する申立てについての却下主張に対する判断に誤りはない。

(2) 不当労働行為の成否について

ア X3の基本給是正にかかる労使交渉の経緯等についてみると、以

下の事実が認められる。

すなわち、①平成10年7月27日、「合意書（職員）」が締結され、そこには「ア 基本給是正要求のS・X3について」として『2人の基本給はこれまでの課長代理に昇格した人に準じて是正してください』との組合の申立てについては新賃金制度発足と同時に是正することとする」と記載されていたこと（初審認定事実第2の2(4)②）、②平成12年12月27日の団体交渉において、会社は「X3については基本給を1万円増額して役付手当を1万円減額すること」を提案したこと、翌12月28日、組合は「前日の会社提案はあまりに低額で受け入れられない」と述べたこと（同4(3)）、③平成13年1月18日の団体交渉では、組合は「X3の役付手当を減額せずに基本給を3万円増額するよう要求した」が、会社は平成12年12月27日の提案を変えなかったこと（同4(3)）、④その後の交渉においても、会社は平成12年12月27日提案の受入れを求め、組合は基本給3万円の増額を要求し、交渉は平行線を辿っていたこと（同4(4)）が認められる。

イ 上記にみたとおり、X3の基本給是正については労使間の合意に至っていない。そこで、まず、平成12年12月27日の会社提案（基本給を1万円増額して役付手当を1万円減額すること）の当否について検討する。

平成10年7月27日付け「合意書（職員）」までの経過をみると（初審認定事実第2の4(1)）、①X3は平成9年5月21日に課長代理に昇格したが、組合は昇格に見合う昇給がなされていないとして是正を要求したこと、②平成10年1月8日、組合は、基本給が少ないと一時金や退職金への影響が大きいこと等を述べて、X3の基本給の3万円の増額を求めたこと、③同年1月14日の団体交渉において、組合が「基本給だけでも是正してほしい。」と求め、会社が「手当を1万円削っ

て、基本給を1万円加算するということですね。」という、組合が「まあそうだ。」と応じたことが認められる。これらの従来の経緯からすると、組合は、X3について基本給の是正を重視していたことが窺われるのであって、会社の平成12年12月27日の提案は、従来の経緯を踏まえた上で、改めて基本給是正を重視した是正案を提示したものと評価できる。

この点について、組合らは、会社の提案は「X3について基本給の是正(少なくとも3万円)を履行しなければならなかったにもかかわらず」「当時の労使双方の前提となっていた是正すべき金額の算定根拠を無視し」た不合理な提案である旨主張する(前記第2の1(2)ア)。しかしながら、組合のいう労使双方の前提となっていた是正すべき金額の算定根拠を裏付ける事実は認められないこと、「合意書(職員)」には是正すべき金額が示されていないことから、組合の主張は採用できない。

上記のとおりであるから、平成12年12月27日の会社提案には一応の合理性があったといえることができる。よって、X3の基本給問題について妥結に至っていない理由は、会社が「合意書(職員)」第2項の趣旨に沿ってX3の基本給を是正する提案をしたにもかかわらず、組合がこれを拒否したことにある旨の会社主張(前記第2の2(2))は理解できる。

ウ 上記の諸点を勘案すると、X3の基本給是正が実現しない主たる理由は、会社の上記提案に対して組合があくまでも3万円の増額を求め、労使双方がそれぞれ金額について歩み寄りを全く行わずに合意に至らないことにあると認められる。また、その他にこれがX3の組合活動を理由とする不利益取扱い又は支配介入に該当するとする事実も認められないから、会社の対応は「合意書(職員)」の内容に

是正すべき具体的な金額が明記されていないことを奇貨としたものであるとする旨の組合主張（前記第2の1(2)ア）は採用できない。

以上のとおりであるから、X3の基本給が是正されていないことについて、会社に不当労働行為があったとは認められないとする初審判断は相当である。

3 X4の課長昇格について

（1）却下の主張について

会社は、X4の課長昇格に関する申立てについて、初審判断は誤っており、この申立ては却下されるべきであるとして、①昇給は「1回限りの行為」であり、昇給の措置とその結果の残存（賃金支払行為）とは区別すべきものであり「昇給なしの課長昇格発令」という行為と「その発令に基づく毎月の賃金支払い及びその賃金額を基に算定した退職金の支払い」という異質な行為をまとめて「全体として一個の行為」として判断することは許されない旨、②X4の課長昇格問題に関する「行為の日」は会社と組合との合意に不履行があった平成12年3月21日（新賃金制度発足日）あるいは平成13年11月22日（昇格発令日）しかなく、いずれも申立期間を経過したものとして却下されなければならない旨主張する。これに対して、組合らは、会社のX4に対する差別是正義務違反は継続しており、同人の退職時点までかかる差別が継続していた旨主張する。

ア 会社主張の①の当否について検討する。

X4の課長昇格に関しては、①平成13年11月22日、会社は同年8月21日付けでX4の課長昇格を発令したが、課長昇格に伴う昇給はなかったこと（初審認定事実第2の4(5)）、②本件救済申立ての1年前である平成14年3月14日以降も、同月末のX4の退職時までX4の昇給はなかったこと（同4(6)）が認められる。

ところで、一般的に、使用者が、昇給に関する人事考課において、労働組合の組合員を、正当な組合活動をしたことを理由として他の従業員より低く査定した場合、その差別的取扱いの意図は、賃金の支払いによって具体的に実現されるものであり、使用者の賃金決定行為とこれに基づく賃金の支払いとは、一体として一個の不当労働行為を構成するというべきである。そうすると、同決定行為とこれに基づく賃金が支払われている限り不当労働行為は継続することになるから、救済申立てが同決定行為に基づく賃金の最後の支払い時から1年以内にされたときは、当該救済申立ては、労組法第27条第2項に定める期間内になされた適法なものと判断される。

これを本件についてみると、平成13年11月22日の昇給なしの課長昇格発令と、その発令に基づく毎月の賃金支払い（毎月20日締切り、27日支払い）は、会社における基本給改訂の経緯にかんがみると、少なくとも X4が退職した平成14年3月31日までは一体として一個の行為としてみるべきである。よって、本件救済申立ては申立期間内になされた適法なものと判断され、これに反する会社主張は採用できない。

イ 以上のとおりであるから、会社主張②についても採用の限りではなく、初審命令の X4の課長昇格に関する申立てについての却下主張に対する判断に誤りはない。

（２）不当労働行為の成否について

ア X4の課長昇格に係る労使交渉の経緯等についてみると、以下の事実が認められる。

すなわち、①平成10年7月27日、会社と組合とは「合意確認書」及び「合意書（職員）」を締結し、「合意確認書」は「5. 職員の役職是正について」（平成10年6月16日合意）として、「別紙、合意書（職員）の通りとする。」と記載し、上記「合意書（職員）」には「イ 昇格

要求の X4・Oについて」として「 X4・Oの2人についても新賃金制度が発足した時点で昇格か手当をつける方向で是正することとする」と記載されていたこと（初審認定事実第2の2(4)②）、②会社は、平成12年3月21日新賃金制度を実施し、同年4月から現業員に対し新賃金制度による賃金の支払いを開始したが、上記「合意書（職員）」にもかかわらず、 X4については是正措置を実施せず、同年3月以降、新賃金制度への移行に伴う諸問題に係る組合の申入れに対し、同年4月に労務担当者が交替したこともあって、具体的な協議に応じていなかったこと、その後も組合は同年6月及び10月に文書で協議を申し入れたこと（同4(2)）、③平成12年12月27日の団体交渉において、会社は、

X4については調整手当1万円を支給することを提案したが、組合は翌12月28日、「会社提案はあまりに低額で受け入れられない」と述べ、再度の検討を求めたこと（同4(3)）、④平成13年1月30日の団体交渉において、会社は、昇給額を明示することなく X4を課長に昇格させる提案をしたのに対し、組合は、同人が書記長を務めていたことから回答を保留したこと、同年2月8日の団体交渉において、組合は、同人の課長昇格を受け入れるが組合書記長を任期の8月まで続けさせてほしいと要請したのに対し、会社は、同年2月21日の団体交渉において、仮に課長昇格の辞令を8月に延期するなら、昇格後の賃金との差額を8月以前に遡及して支給することはできないとしたこと、同年3月5日の団体交渉において、会社は、8月に X4の昇格辞令を出すと声明しながら、同年11月22日に至るまで昇格辞令を出さなかったこと（同4(4)）、⑤平成13年8月以降、組合は X4を速やかに課長に昇格させるように申入れ等を行っていたところ、同年11月22日に至って会社は同年8月21日付けで課長昇格を発令したが、課長昇格に伴う昇給はなかったこと（同4(5)）、⑥ X4の昇格時（平成13年8月21日）までの

間、昇格者で昇格時に昇給しない例はなかったこと、平成13年6月の課長昇格者2名に対しては、会社は約4万円の昇給を行ったこと、平成13年10月及び14年4月の部長昇格者は、X4と同様、昇格に伴う昇給はなかったこと（同4(5)）、⑦会社の第99期決算（平成12年9月21日～平成13年9月20日）では前期決算と比べて利益が減少し、第100期決算（平成13年9月21日～平成14年9月20日）は赤字となったこと（同4(5)）が認められる。

上記にみたとおり、会社は平成13年11月22日にX4に対し同年8月21日付けで課長昇格の発令を行ったが、課長昇格に伴う昇給は実施していない（上記⑤）。会社がX4を昇給させなかったことが不当労働行為に当たるか否かについて、以下判断する。

イ まず、平成10年7月27日付け「合意書（職員）」の趣旨及びX4を昇給させなかったことに関する会社主張の当否について検討する。

(ア) 確かに、「合意書（職員）」の文言上は昇格時に昇給を行うことが明記されているわけではない（上記ア①）。しかしながら、この「合意書（職員）」締結以前の経緯をみると、組合は昭和52年当時からX4の賃金是正を求めており、平成6年には同人を次長とする役職是正を要求し、平成8年には昇格ポストがなければ役職待遇として手当を支給し、賃金を是正すべきであることを要求しており、これに対して、会社は昇格要求についてはポストがないこと等を理由に応ぜず、役職待遇の手当支給の要求についても応じられないとしていた（初審認定事実第2の4(1)②）ところであり、このような経緯からすると、X4については賃金の是正が主な問題であることを労使双方が認識していたと推認し得るものである。併せて、上記ア⑥のとおり「合意書（職員）」締結当時（平成10年7月）において課長昇格者で昇給しなかった者はいなかったことにかんがみると、上記「合意書（職員）」に「昇

格か手当をつける方向で是正すること」と記載されたのは、労使双方が昇格に昇給が伴うことを当然の前提としていたものとみるべきである。そのうえで、上記「合意書（職員）」は、「昇格」がポスト等の関係で実現できないのであれば、賃金の是正はできなくなるので、それを補う意味での「手当」の支払いをもって賃金是正を図ることを約したものと解することが相当である。会社も昇格に昇給が伴うことを当然の前提であると考えていたであろうことは、平成13年2月21日の団体交渉において、「仮に課長昇格の辞令を8月に延期するなら、昇格後の賃金との差額を8月以前に遡及して支給することはできない」と述べていること（上記ア④）によっても裏打ちされるところである。

- (イ) 会社は X4を昇給させなかった理由として、①当時の会社の経営状況によるものであり、同時期に昇格した従業員全員が昇給していない旨、②会社が組合と協定したのは X4の「昇格か手当をつける方向で是正する」というものであり、その合意どおり会社は同人を昇格させている旨主張する（前記第2の2(3)）。

まず、会社主張②については、上記(ア)に述べたとおり、「合意書（職員）」においては昇格に昇給を伴うことが当然の前提とされていたと解されることから、これは採用できない。

次に、会社主張①の当否について検討する。確かに、平成12年から13年にかけて会社の営業利益、経常利益は減少し、実際に X4に課長昇格発令をした時点（平成13年11月22日）の第100期決算（平成13年9月～平成14年9月）は赤字となっており（上記ア⑦）、また、平成13年6月の課長昇格者2名は昇給しているが、同年10月と翌14年4月の部長昇格者は昇給していない（上記ア⑥）。しかしながら、①上記の昇給なしの昇格者はいずれも部長への昇格者であって、部長と課長ではそのポストの経営へのコミットメントの度合いの違いからみて同列に

論じられるかについて疑問なしとしないこと、②上記の昇給を伴わない部長昇格の事例は通常の人事における昇格であるところ、X4の課長昇格問題は、長い経緯と「合意書（職員）」の履行という特別の背景を有する労使間の懸案事項であって、上記の部長昇格の事例とは性格が大きく異なっていると考えられること、さらに、③ X4の昇給に要する費用を考慮すると、同人は昇格辞令のあった翌14年3月には定年退職することが見込まれていたところでもあって、それに要する総額は、当時の会社経営の規模からすると、会社の経営状況を理由にその実行が困難となる程のものではないことが認められる。よって、

X4を昇給させなかったのは当時の経営状況による旨の会社主張には合理性はなく、これは採用できない。

(ウ) 以上のとおり、X4の課長昇格時に昇給を認めなかったことに関する会社の主張については、いずれもこれを合理的なものということとはできず、したがって、会社のX4についての措置は「合意書（職員）」の趣旨に反するものと判断せざるを得ないものである。

ウ 次に、平成10年7月27日付け「合意書（職員）」締結後の、X4の課長昇格問題に関する会社の対応について検討する。

(ア) ①上記「合意書（職員）」において、X4について「新賃金制度が発足した時点で昇格か手当をつける方向で是正することとする」とされていたにもかかわらず、会社は、平成12年3月の新賃金制度発足時において、同人の賃金是正措置を実施しなかったこと（上記ア①、②）、②平成12年3月以降、組合が新賃金制度への移行に伴う諸問題について申入れ等を行っているのに対し、会社は、同年4月に労務担当者が交替したことなどもあり、組合からの再三の協議申入れにもかかわらず、同年12月27日の団体交渉まで具体的な協議には応じなかったこと（上記ア②）、③その後、平成12年12月27日及び翌13年1月30日の団体

交渉において、会社は一定の提案をしているが、組合はこれを拒否あるいは回答を保留したこと（上記7③、④）が認められる。

これらの事実にかんがみると、X4の賃金是正について、会社は組合と協定を締結し、これを約しておきながら、新賃金制度発足時においても実行していない。また、平成12年12月27日の団体交渉において一定の提案をしていることは認められるが、この間、会社の対応が新賃金制度発足から約9か月も経過したことについて合理的な理由を認めることはできない。このような会社の対応をみると、会社はX4の課長昇格問題に関し当初から消極的な姿勢に終始していたというべきである。

- (イ) さらに、①平成13年1月30日の団体交渉において、会社は、昇給額を明示することなくX4を課長に昇格させる提案をしたが、組合は、回答を保留し、同年2月8日の団交において、同人の課長昇格を受け入れるが組合書記長を任期の8月まで続けさせてほしいと要請したこと（上記7④）、②これに対し、会社は、同年2月21日の団体交渉において、課長昇格の辞令を8月に延期するなら、昇格後の賃金との差額を8月以前に遡及して支給することはできないとしつつ、同年3月5日の団体交渉において、組合に対し、8月にX4の昇格辞令を出すと言明したが、同年11月22日まで昇格辞令を出さなかったこと（上記7④）、③組合は、同年9月19日の秋闘の団体交渉において、会社の労務担当がY2常務に交替したとの報告を受け、X4に関する問題等を説明し、同年9月27日の産別交渉において、組合大会から1か月以上経過しながらX4の問題が解決していないとして、会社の対応を非難したこと（初審認定事実第2の4(5)）が認められる。

これらの事実にかんがみると、会社の平成13年1月30日の提案は昇給額を明示するものではなく、十分な提案であったということはでき

ない。また、X4が書記長を解任された8月以後も会社の対応は遅れ、結局11月22日に至って昇給なしの昇格が決定されたこととなるが、会社は上記のとおり3月5日の団体交渉においては8月にX4の昇格辞令を出すと説明しておきながら、実際の発令が11月22日まで遅れた理由を何ら具体的に説明していない。さらに、会社は、組合が本件について一貫して賃金の是正を要求してきていることを承知しているところであり、一旦は平成13年2月21日の団体交渉において昇給を考慮していると窺わせ、組合に期待させる言及をしておきながら、組合に何らの事前の協議もなく11月22日に昇給なしの昇格の決定を通知している。加えて、労務担当者の交替後、改めて組合が団体交渉においてX4に関する問題等を説明したことからすると、会社においては労務担当者の交替に際し労使間の懸案事項であるX4の課長昇格問題を引き継いでいなかったものと推認される。これらの会社の対応をみると、組合がX4の書記長在任中であることを理由に会社提案の回答を保留した経緯があることを考慮しても、極めて誠実さを欠くものであったといわざるを得ない。

- (ウ) このように合意締結後のX4の昇格問題に関する会社の対応を通してみると、上記のとおり、会社は、「合意書（職員）」の履行期であった新賃金制度実施（平成12年3月）の当初から、労務担当者の交替などもあって組合からの再三の協議申入れに応ぜず（上記(ア)②）、消極的な姿勢に終始しており、平成13年に入ってから8月の昇格辞令発出を言明し、昇給を期待させる言辞を表しておきながら、9月の労務担当者の交替後の産別交渉において改めて組合の指摘を受けた（上記(イ)③）後も、格別の理由なく11月まで発令を遅らせ、昇給なしの昇格を一方向的に通知するなど極めて誠実さを欠く対応であった。しかも、会社のX4についての措置は、組合との合意事項の履行に

関するものであって、上記イのとおり合意書の趣旨に反するものというほかなく、こうした会社の姿勢・対応は、組合との合意を軽視し、誠実に履行しない態度と判断されるべきものである。

さらに、会社は、X4の昇格時（平成13年8月21日）までの間、課長昇格者で昇格時に昇給させなかった例はなく（上記ア⑥）、平成13年6月の課長昇格者2名についても昇給させているのに対して、その数か月後に同じく課長に昇格したX4については昇給させていないのである。このようなX4に対する取扱いは、従前の課長昇格者に対する一般的な取扱いとは異なる差別的取扱いであったといえることができる。

エ 上記に判断したとおり、会社がX4の課長昇格に伴う昇給を行わなかったことについては、①「合意書（職員）」の趣旨（上記イ(ア)）に反するものであり、この点について、課長昇格発令当時の経営状況によるなどとする会社の主張はいずれも合理性はなく（上記イ(イ)、(ウ)）、②平成13年8月にX4が書記長を解任された後も組合の申入れにもかかわらず会社の対応は遅れ、X4に対して昇給なしの昇格を一方的に通知するなど、その対応は極めて誠実さに欠けるものである（上記ウ(イ)）。これらの点からすると、会社がX4の課長昇格に伴う昇給を行わなかったことは、組合との協定を尊重せず、これを誠実に履行しない態度を組合員に対して表白することにより、またX4に対する不利益取扱いにより、組合の弱体化を企図した支配介入として労組法7条3号の不当労働行為に当たる。

また、上記のような会社の対応は、組合の重要な執行機関である書記長の職にあり、上記「合意書（職員）」の対象者であったX4にとってみれば、直ちに個人の不利益となるものであって、そうした同人の不利益は会社も当然に認識していたものと推認されるところであ

る。加えて、X 4 に対する取扱いは、従前の課長昇格者に対する一般的な取扱いとは異なる差別的なものであったこと（上記ウ(ウ)）を併せ考えると、会社が X 4 の課長昇格に伴う昇給を行わなかったことは、労組法7条1号の不当労働行為にも該当すると判断する。

したがって、X4の課長昇格に伴う昇給を行わなかったことは不当労働行為に当たらないとした初審判断は誤りであり、これを取り消すこととする。

当委員会としては、X4について、少なくとも平成12年3月21日の新賃金制度発足後の課長昇格者と同等の昇給を行う必要があると判断し、主文Ⅰの1及び2のとおり命ずる。

なお、当委員会としても、本件の早急な解決を図るべく、労使双方が誠実に交渉を進め、解決に向けて努力するよう強く要請するものである。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更し、その余の本案再審査申立てを棄却する。

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9月19日

中央労働委員会

第一部会長 渡 辺 章 ⑩