神奈川、昭43不８、昭48．５．25

命　　令　　書

申 立 人　全国金属労働組合神奈川地方本部三豊製作所支部

被申立人　株式会社　三豊製作所

主　　文

1　被申立人会社は、申立人組合の事務所への電話架設を拒否してはならない。

2　被申立人会社は、申立人組合との協議の結果昭和42年12月に合意した場所又は申立人の同意する場所に掲示板を速かに設置の上申立人に貸与しなければならない。

3　被申立人会社は、申立人組合員Ａ1、同Ａ2、同Ａ3及びＡ4に対し、表彰規程（昭和40年10月１日改正実施）第３条第１項に定める方法により勤続表彰を行なわなければならない。

4　被申立人会社は、昭和43年度賃金改訂において、申立人組合員に対する査定を改め、組合員平均が、組合員を除く被申立人会社溝ノ口工場従業員の平均を下回らないよう再査定の上、賃金改訂をし、その差額を支払わなければならない。

5　その余の救済申立はこれを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人株式会社三豊製作所（以下「会社」という。）は肩書地に本社を有するほか、川崎市高津区に溝ノ口工場（以下「工場」という。）などを有し、マイクロメーターな

どの測定器の製造・販売を目的とする企業で、工場の従業員は252名（昭和43年9月現在）である。

⑵　申立人全国金属労働組合神奈川地方本部三豊製作所支部（以下「組合」という。）は肩書地に組合事務所を有し、昭和35年12月11日工場の従業員約290名をもって結成され、本件申立当時の組合員数は19名である。

なお、昭和37年3月に組合が分裂し、新組合が結成され、その後、同盟神奈川金属労働組合三豊製作所支部（以下「三労」という。）となり、申立当時の組合員数は133名であった。

2　和解協定の締結とその後の労使関係について

昭和37年来両当事者間で争われていた不当労働行為事件は、当委員会の関与により和解が成立し、昭和40年12月22日に組合を甲とし会社を乙として大綱次のような協定書（以下「和解協定」という。）及び附属覚書（以下「覚書」という。）がとりかわされた。

（和解協定）

1　甲所属組合員の賃金は昭和40年12月20日現在で別表のとおりとし、乙はこれをもとにして爾後の賃金賞与等を支給する。（別表略）

2　乙は今後とも昇給賞与等に関し甲所属組合員と他の従業員との間に差別待遇しない。

3　甲に対し解決金として金一封を支払う。

4　甲は昭和37年神労委（不）第6号及び昭和39年神労委（不）第1号事件を取下げる。

5　甲及び乙は本係争の経緯に鑑み、双方良識と誠意をもって健全なる労使慣行の樹立につとめる。

（覚書）

1　掲示板の設置場所は甲乙協議してきめる。この場合協議が整はないときは、労働委員会の裁定に甲乙従うものとする。

2　組合事務所については甲が現在使用中のものを引続き貸与するものとし、細目は甲

乙協議してきめるものとする。

3　組合の集会、行事その他の活動は原則として就業時間外に行なうものとする。但し次に掲げる場合はこの限りでない。

⑴　正規の手続を経て行なわれる団体交渉及び苦情処理１日２時間以内。

⑵　上級団体の正規の会合に組合が代表を派遣するとき。

⑶　その他会社が特に許可した場合。

前各号の許可をうけようとするときは、出席人員、氏名、開催日時、場所、所要時間等を明記して予め届出なくてはならない。但し、２、３号についての不就業時間に対する賃金及び旅費、日当は支給しない。

4　（略）

5　会社又は組合は相手方から団体交渉の申入れがあった場合これに応じなければならない。（以下略）

6　（略）

7　昇給、賞与、勤務時間その他重要な労働条件の設定変更等については団体交渉において解決するものとする。

しかしながら、当事者間には昭和 40 年４月の新就業規則の施行をめぐる争いが残されており、また、翌昭和 41 年春の賃上げ協定の実施に関して組合は差別的取扱いがなされたと主張し、同年７月組合員Ａ[5]の解雇により両者の対立は激化の度を加え、さらに各種規律違反を理由とする組合員数名の懲戒処分、同年 12 月の組合員Ａ[6]の解雇及びそれをめぐる団交拒否等々の争いが続き、組合は、これらにつき昭和 42 年１月に当委員会に不当労働行為の救済を申立て、これについては本件申立て（昭和 43 年９月）後の昭和 44 年 10 月に一部救済命令が出されたが、両者の再審査申立てにより現在中央労働委員会に係属中である。

また、会社は、工場構内の従業員寮を他の目的に転用することを理由に、代替施設を提供のうえ昭和 42 年８月末日までに立退くよう同年８月中旬に組合に申し入れたが、容易に組合の了解を得られず、20 回余の交渉と７回の立退き期限延長のすえ、同年 12

月下旬にようやく解決をみた。

3　組合事務所への電話架設について

組合と会社は、前記覚書第２項に基づく組合事務所貸借契約について協議を行なっていたが、両者の意見の一致はみられなかった。

その間において、組合は会社に社内電話を組合事務所に架設してくれるよう交渉したが、会社は三労の組合事務所には電話が無いから組合だけに架設することはできない旨回答した。

そのため組合は自費で組合事務所に電話を架設することを決め、昭和 42 年初め電話局へ架設申請を提出し、同年７月に局から翌８月に架設する旨の通知を受けた。

組合は、同年８月以降再三会社に文書をもって架設を了承し、架設工事を阻止しないよう申入れを行なったが、会社は組合事務所貸借契約がいまだに締結されていないとの理由から架設を許可せず、同年 10 月 23 日に工事人が架設工事に来社した際これを拒否した。

その後も両者間で事務所貸借契約と並行して架設問題の協議が行なわれたが、合意をみず、組合は未架設のまま電話基本料金を局預りで支払っている。

4　組合掲示板の設置について

組合掲示板の設置場所は、前記覚書第１項に基づき、両当事者間で団体交渉を行なった結果､昭和42年12月既設の三労掲示板に向かって右隣に設置することで合意をみた。

しかし会社は、昭和 43 年４月以降数回三労から上記場所に組合掲示板を設置することに反対であり、もしそれを強行すれば断固たる行動をとるとの文書通告を受ける等三労の反対を理由に掲示板を設置しなかった。

5　就労拒否について

⑴　和解協定成立後の組合活動の取扱い

前記覚書第３項の規定に基づく就業時間内の組合活動の取扱いに関して、組合は届出制であるとして、組合活動届書に氏名、月日及び時間を書き入れ、工場勤労課へ提出し、現場へは口頭でその旨連絡をして外出し組合活動を行なった。

一方会社は、上記組合活動は届出許可制であるとして、届書は受取ったが、これを許可しなかった。

昭和 42 年５月２日及び同年６月３日に組合員数名は、前記の手続きをふんで組合活動を行ない、帰社して就労した。その際、会社は遅刻、私用外出等の取扱いに関する通達（以下「内規」という）の不知を理由に就労を認めたが、今後は認めない旨注意した。

昭和 42 年９月 12 日に組合員４名は、14 時 30 分ごろまで組合活動を行ない帰社したところ、Ｂ勤労課長（以下「Ｂ」という。）と守衛から就労を拒否する旨申し渡されたが、納得しなかったため、Ｂは、いままで内規によって就労は認めない旨指導してきたし、今回は認めるにしても今後は絶対認めない旨申し添えて就労させた。

前記内規は昭和 39 年３月１日付文書で工場長から各課長宛に出されたもので、その内容は当時の団交席上で組合側に説明された。

その大綱は次の通りである。

ア　私用外出した場合、14 時 45 分までは入門を認めるが、それ以降は認めない。

イ　私用外出及び私用早退は 10 時までは原則として認めない。

ウ　遅刻した場合、10 時までに連絡のあった者は 13 時まで入門を認める。

⑵　昭和 42 年９月 19 日の就労拒否

組合員３名は、昭和 42 年９月 19 日横浜地裁での裁判傍聴のため、従前の手続きをふみ、当日工場へ出勤しないで、地裁へ行き、13 時 30 分ないし 14 時ごろ帰社したが、守衛は内規を示して就労を拒否した。

組合員は直ちに、Ｂに抗議し回答を求めたところ、Ｂは明日文書をもって回答するとの約束をしたため、組合員は就労せずに帰った。

翌 20 日、会社は内規と同趣旨の私用遅刻、早退、外出の取扱いについて、文書で組合に通告した。

⑶　昭和 42 年９月 26 日の就労拒否

組合員４名は、昭和 42 年９月 26 日横浜地裁での裁判傍聴のため、従前の手続きを

行ない、さらにうち３名は私用外出届書を提出したが認められず、また、１名は前日欠勤届を提出した。

当日、欠勤届を出した組合員１名は工場に出勤しないで、他の組合員３名は８時から１時間仕事をして９時から地裁へ行き、13 時 30 分ないし 14 時ごろともに帰社したが、会社は就労を拒否した。

⑷　昭和 42 年 10 月 25 日の就労拒否

組合員２名は、昭和 42 年 10 月 25 日川崎市役所における保育所設置交渉のため、従前の手続きをふみ、当日工場へ出勤しないで市役所へ行き、14 時 10 分ごろ帰社したが、会社は就労を拒否した。

以上３回の就労拒否について、組合側はそのつど会社に抗議したがいれられず、これらはいずれも欠勤扱いとされ賃金は支払われていない。

６　和解協定の解約等について

会社は、組合に対し昭和 43 年１月 24 日付の文書で、組合との協議はことごとく並行線をたどり和解協定の履行は不可能であるとの理由から、同協定を同年４月 30　日限りで解約することを通告した。

また、会社は昭和 42 年夏ごろから三労よりユニオンショップ協定締結の申入れを受けていたが、昭和 43 年３月 14 日に同条項を含む協約を三労と締結するに至った。

７　昭和 42 年度及び昭和 43 年度の表彰について

⑴　昭和 42 年度の表彰

組合員Ａ$_1$（以下「Ａ$_1$」という。）は、昭和 42 年 10 月に挙行された昭和 42 年度 10 年勤続表彰の際、10 年勤続者であったが表彰されなかった。

Ａ$_1$は、その理由を会社に問うたところ、同人は昭和 41 年 12 月２日出勤停止１日の懲戒処分に付されたため、表彰規程第５条但書の表彰直前１年間に減給以上の制裁を受けた者を除くとの規定に該当する者であり表彰しない旨の回答を受けた。

⑵　昭和 43 年度の表彰

昭和 43 年度 10 年勤続表彰の対象者 13 名で、その内訳は組合員５名と臨時工１名

及び三労組合員、非組合員の７名であった。

昭和43年10月に挙行された表彰式において、三労組合員及び非組合員については、社長が各個人ごとに表彰状を読み上げたうえ記念品とともに授与した。

これに対し、組合員５名と臨時工１名は、一括して呼び出され１名がこれらの者を代表して社長から記念品のみを授与された。

なお、前記組合員５名は、A_1、A_2、A_3、A_4及びA_7であったが、A_7は表彰の行なわれる前月に退職しており、表彰規程第９条によれば退職時に記念品相当額を贈与することと定められていた。

8　昭和 43 年度賃金改訂について

⑴　協定締結と結果の概要

昭和 43 年春の賃上げについて、会社は１人平均 4,143 円を回答し、三労は４月 30 日、組合は５月８日にそれぞれ同内容の協定を締結した。

前記協定による 4,143 円の内訳をみると、査定の実施される基準給比例６％（1,535 円）、特に成績の悪い場合査定対象となる一律分 1,500 円及び初任給上昇に伴う調整分 798 円が主体となっており、（この三つを合わせて「標準昇給額」という。）他は、諸手当合わせて 310 円となっている。

この協定に基づく賃上げの結果、組合員の１人平均賃上額は、3,035 円となり、査定後の基本給引上額は、工場従業員平均で 3,833 円、組合員平均で 2,582 円となった。

⑵　成績査定の方法

成績査定の方法は、人事考課点と出勤率を組合わせて評価し、従業員を特甲、甲、乙、丙、丁及び戊の６ランクに分類して、ランクごとに標準昇給額をつぎのとおり増減して基本給引上額がきめられる。

人事考課は昭和 40 年３月 21 日施行された「人事考課実施要領」に基づいて、業務（整理整頓、仕事の速さ、仕事の正確さ、節約観念、報告）、執務（規律、几帳面、熱意、協調性、責任感）及び総合評定の 11 要素にわたって行ない、評定尺度は各要素ごとに最低点の 50 から 65、75、90 及び最高点の 100 の５ランクがある。

考課は第１次評定者が係長、第２次が課長で、最終的に考課会議にかけ総務課で全体的調整をしたうえで工場長が承認する。

査定の区分	出　勤　率	人事考課点	基本給引上額	分　布
特　　甲	95％以上	100～98	標準昇給額の 30％増	約 1％
甲	95％以上	97.9～90	標準昇給額の 15％増	17％
乙	95％以上	89.9～80	標準昇給額	60％
	85％以上	90 以上	〃	
丙	95％以上	79.9～60	標準昇給額の 15％減	20％
	85％以上	80 以上	〃	
丁	95％以上	59.9 以下	標準昇給額の 40％減	2％
	85％以上	79.9 以下	〃	
	85％以下		〃	
戊	60％以下		標準昇給額の 80％減	

（注）分布は厳格な比率でなく、一応の目安である。

⑶　査定結果と賃上げ額

組合員の査定結果とそれによる基本給引上額は表１のとおりであった。

表１

氏　　名	標　準 昇給額	査　　定			基本給 引上額	調整額
		出勤率	人　事 考課点	区　分		
	円	％	点		円	円
A8	3,689	94.4	70	丁	2,200	
A9	4,104	96.1	80	乙	4,100	
A10	2,604	97.0	60	丙	2,200	
A3	3,102	88.8	60	丁	1,900	
A2	3,102	98.1	70	丙	2,600	＋　100
A11	3,054	95.0	75	丙	2,600	＋　100
A12	3,030	92.3	80	丙	2,600	
A13	3,054	97.4	80	乙	3,100	＋1,000
A1	3,174	98.5	75	丙	2,700	＋　100
A14	3,222	93.3	80	丙	2,700	
A15	3,195	99.0	80	乙	3,200	＋1,000
A16	3,174	97.5	80	乙	3,200	＋1,000
A17	3,324	98.6	60	丙	2,800	＋　100
A18	3,498	95.3	60	丙	3,000	－　100
A4	2,811	88.3	70	丁	1,700	
A7	2,646	70.4	60	丁	1,600	－　200
A19	2,790	92.0	65	丁	1,700	
平　　均	3,151	93.6	70.8		2,582	

一方会社が組合員らと職種、勤続、年齢等が類似しているとして選定した者たちの査定結果とそれによる基本給引上額は表２のとおりであった。

なお、初任給是正対象者以外で査定が甲、乙の者に全員 1,000 円、出勤率 95%以上の丙の者の一部に 100 円の調整額がそれぞれ基本給引上額に上積みされ、また、考課点 60、出勤率 97%以下の者は 100 円、考課点 60、出勤率 75%以下の者は 200 円の調整額がそれぞれ基本給引上額より差し引かれる等の調整がなされたが、これは協定にもられていない事項であった。

表２

組合員以外	標準昇給額	査定			基本給引上額	調整額
		出勤率	人事考課点	区分		
	円	%	点		円	円
1	3,000	96.4	80	乙	3,000	
2	3,745	93.0	80	乙	3,750	
3	3,054	99.9	90	甲	3,500	＋1,000
4	3,054	99.8	75	丙	2,600	
5	3,030	100	80	乙	3,000	＋1,000
6	3,312	99.8	95	甲	3,800	＋1,000
7	3,312	99.8	95	甲	3,800	＋1,000
8	3,132	100	80	乙	3,100	＋1,000
9	3,174	100	80	丙	2,700	
10	3,366	99.8	95	甲	3,900	＋1,000
11	3,390	84.3	90	丁	2,000	
12	3,198	100	80	乙	3,200	＋1,000
13	3,690	99.9	90	甲	4,200	＋1,000
平均	3,266	97.9	85.3		3,273	

第２　判断および法律上の根拠

１　電話架設の拒否について

会社は昭和 42 年７月以来組合事務所への電話架設を拒否しているが、その理由につき、会社は、覚書第２項に基づく組合事務所貸借の細目協定が組合側の不誠意により成立していないことを挙げているので以下判断する。

たしかに組合事務所貸借の協定ができなかったのは、会社提案を組合が受け入れなかったことによるけれども、会社提案は三労との協定と同内容とはいえ、会社と雇用関係にない者には使用させないとの条項を含み、被解雇者２名を擁する組合にとっては容易

に承服し難いものであり、その他ビラ貼り禁止、使用時間制限等組合活動が制約される条項もあったので、この協定不成立の責をひとり組合のみに負わせることはできない。

また、かりに組合事務所を移転することとなっても、電話の移設はさして困難なものでもないので、会社の主張はいずれも認め難く、電話の架設による組合活動の活発化を嫌ったものと推認せざるを得ない。

2　掲示板の設置について

和解協定成立後、覚書第1項に基づく協議の結果会社組合間においていったんは合意した設置場所について､会社は三労の反対を理由にいまだに掲示板を設置していないが、その理由自体が必ずしも第三者を納得せしめるに足るほどのものとは認め難いうえ、かりに会社にとって真にその場所が不都合となったにせよ他の適所につき組合と協議するとか、なお、三労を説得するとか、局面打開のために努力したとも認められない。和解協定から設置場所の協議と合意の経過をみるとき、使用者としての当然の責務を放てきし､いたずらに三労の反対のみを唱えて長年月を無為に過した会社の措置は首肯し難く、かえって前記電話架設の拒否と同じく組合を嫌悪し組合活動の活発化を抑えようとしたものと推認せざるを得ない。

3　就労拒否について

昭和42年9月から10月にかけて、裁判傍聴等の組合活動終了後帰社した組合員数名が会社により前後3回にわたる就労拒否がなされたことにつき、組合は、従来、同様のケースで就労を認めていたにもかかわらず、急にこれを拒否したのは組合の裁判闘争を妨害しようとする支配介入であり、組合活動を理由とする不利益取扱であると主張し、会社は、覚書、就業規則及び内規に従って正当になされたものであり他意はないと主張するので以下判断する。

覚書第3項第3号の「その他会社が特に許可した場合」の運用については、和解協定締結以来､組合は従前どおりの組合活動届書を工場勤労課に提出して組合活動を行ない、会社は一応これを受けとったが許可は与えずに不許可の私用外出（欠勤）として処理されてきた。

私用外出から帰社した場合には、特段の理由のないかぎり 14 時 45 分以降は入門させない取扱となっていたが、昭和 42 年９月の規律維持月間に当たり、会社は今後内規を厳格に守るべきことを予告したうえで、内規に定められた時刻を過ぎて帰社した組合員の入門を拒んだものであり、会社の措置に不当労働行為意思が存するとは認められず、勤務時間の内外を問わず組合活動は自由であるかのような組合の主張は是認できない。

4　三労とのユニオンショップ協定の締結と協定解約について

時期を同じくして会社が三労とのユニオンショップ協定の締結と組合との和解協定解約という行為をなしたのは、組合破壊の意図によるもので不当労働行為であると組合は主張するので以下判断する。

従業員の過半数を占める三労との間にユニオンショップ協定を結ぶことは、労働組合法第７条第１号但書の容認するところであり、たとえ少数とはいえ併存組合のある本件においては、新規採用者が組織を選択するに際し、いくばくかの心理的影響を与える等の程度にしか協定の効果は考えられず、三労とのユニオンショップ協定を目して直ちに組合破壊の第一歩とする組合の主張は採用しがたい。

また、当委員会の立会による和解協定を解約したことに関する会社の主張には反省を求めるものもあるが、元来、この協定は賃金是正を主たる眼目としており、協定締結の時点でそれが解決したのちには、前記のごとく掲示板の設置の債務が会社に残されるだけで、他は団交応諾等いわば協定の有無にかかわらず両者の義務であるべきものが確認されていたにすぎない。したがって、具体的に生じた不利益が救済されれば、適法になされた協定の解約自体をあえて不当労働行為として取りあげる必要はないものと判断する。

5　表彰差別について

昭和 42 年に組合員Ａ$_1$が表彰されなかったのは、表彰規程第５条但書に基づき１年以内の被処分者を除外したにすぎず、なんらの差別も認められない。

昭和 43 年 10 月には、Ａ$_7$を除く４名の組合員が、記念品のみを授与され表彰されなかったが、会社は、就業規則第 64 条第 1 号に「永年誠実に勤務した者」との規定があり、

これら組合員４名は「誠実勤務」に該当しないので表彰しなかったと主張し、その具体的事実として、⑴就業規則無視の言動⑵残業に協力しない⑶会社事務室押入り⑷会社の信用失墜行為等をあげているので以下判断する。

就業規則第 64 条を受ける表彰規程第２条には、勤続表彰のほか模範表彰及び功労表彰が規定されており、過去の会社の取扱からみても、勤続表彰は、前記の欠格条項を除いて大過なく勤続した者はすべて表彰する趣旨と解すべきであり、会社のいう「誠実勤務」にあたらないとする事実も、⑵は常識的にも納得し難く、その他はいずれも組合活動としてなされたものであり、必ずしも組合員のみの責任ではなく、４名全員が該当しているわけではないので会社の主張は首肯し難く、かえって活発な組合活動を嫌悪して全従業員の面前で三労組合員と非組合員のみを表彰するいやがらせ的行為にでたものと認めざるを得ない。

なお、A_7は表彰の前月に退職して表彰される資格を失なっており、退職時に記念品相当額を受くべきところ、表彰日に記念品そのものを授与されたのであるから、あえて不利益取扱がなされたものとは認め難い。

6　賃金差別について

昭和 43 年春の賃上げについて、組合は、三労と同内容の協定を会社と締結したが、結果は、工場一般従業員平均で賃上げ総額 4,143 円、基本給引上額 3,833 円のところ、組合員平均ではそれぞれ 3,035 円及び 2,582 円であり、年齢構成の高い組合員の平均が、工場平均さえも下まわったのは、査定により差別取扱を受けたことによると主張し、会社はこれを否定するので以下判断する。

査定は、出勤率と人事考課の評点とに基づいて行なわれているが、計数的に明かな出勤率は別として、人事考課については会社提出の資料により、組合員全員とこれと類似する組合員以外の 13 名とについて比較すると次のとおりであって、組合員に著しく低位者が多くかつ高点者が少ない。

評点 / 組合別	95	90	80	75	70	65	60	平均
組合員			6	2	3	1	5	17 人　70.8
組合員以外	3	3	6	1				13 人　85.3

これについて、組合は、60 点、65 点等極端な低評価の理由を明らかにせよ、また、組合員の中には古参で職場の中心的存在の者もいるのに高点者が１人もいないのは納得できない、理由を示せと会社に求めたが、これに対して会社は第一次評定者である現場職制の評点を尊重したものであって、評点の悪いのは①就業規則無視の態度　②残業に対する非協力　③組合用務と称する無許可遅参、外出等の職場秩序軽視や生産性否定といった組合の姿勢が作業面に自然に反映されて、考課対象たる「業績」「執務」の評価に悪影響したと思われるという極めて抽象的理由を主張するのみで、組合員個人についての具体的事由を立証するところがなく、この人事考課において組合員に対する差別的取扱が行なわれたとの組合の主張を採用せざるを得ない。もっとも、会社の挙げる理由についても、当時、就業規則の改訂に組合が賛成せず、会社の一方的施行に極力反対していた事情や組合の被解雇者２名への支援闘争の一環として裁判傍聴に出かけた際その許可手続につき会社と紛議のあった事情等からみると、組合側にも多少の問題はあったかも知れないが、その点についての会社の立証は十分でないので採用し難い。

これを要するに、検討すべき資料の限界からみて、厳密に個人ごとの具体的金額にいかほどの差別があったかは明らかにしえないが、賃上げ協定とは別の調整が組合には知らされずに行なわれたことからみても、結論としては全般的に組合員であるが故にある程度の差別取扱がなされたものと判断せざるを得ない。

以上のとおり、電話架設の拒否、掲示板を設置しないこと、昭和 43 年度表彰の差別及び昭和 43 年度の賃上げ差別については、労働組合法第７条の不当労働行為にあたり、その他はこれに当たらないものと判断する。

なお、申立人は陳謝文の掲示を求めているが本件の救済は主文をもって足りるものと認められる。

よって労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和 48 年５月 25 日

神奈川県地方労働委員会

会長　福　田　四　郎