

茨城、昭 48 不 5、昭 49. 12. 9

命 令 書

申 立 人 プリマハム労働組合

被申立人 プリマハム株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合茨城支部の組合員に対して、昭和 48 年度に実施した定期昇給の査定について、現行を下まわらず、申立人組合員外の平均と等しくなるよう再査定し、上記組合員の各定期昇給額を是正して、これによって生じた差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、申立人組合からの脱退を慫慂し、あるいは民労への加入を勧誘して、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、下記の陳謝文を命令交付の日から 5 日以内に申立人に交付し、同内容の文章を縦 90 cm、横 180 cm以上の大きさの白色木板に墨書して、被申立人会社新東京工場の出入口の見やすい場所に 7 日間掲示しなければならない。

記

会社は、申立人組合の組合員に対し、組合からの脱退の慫慂をしたり、また、昭和 48 年度定期昇給の査定に当って、貴組合所属の組合員に対し、低ランクに査定し、賃金について差別的取扱いをしたが、右行為は貴組合に対する労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する不当労働行為であることを認め、今後かかる差別を行わないことを誓います。

昭和 年 月 日

プリマハム株式会社

代表取締役 社長代行 B 1

プリマハム労働組合

中央執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

4 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人プリマハム労働組合（以下「組合」という。）はプリマハム株式会社の従業員約5,800名のうち約1,200名（申立当時）によって組織され、肩書地に組合本部を置くほか、全国に茨城支部等9支部を置き、上部団体である全日本食品労働組合連合会に加入している。

(2) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、土浦ほか全国8カ所に工場を全国各地に営業所120カ所、直売所29カ所を設置しており、食肉加工製造および販売を主な業とする資本金40億円の株式会社である。

2 労使関係の経過

(1) 組合は、昭和40年に単一組合として結成され、昭和45年、46年および47年において、いわゆる春闘を行ってきた。申立人組合茨城支部（会社の首都圏事業本部に勤務する従業員によって結成）もこの線に沿った春闘を行い、昭和46年春闘においては83%の支持を受け、9波にわたるストライキを実施した。

(2) 会社新東京工場（土浦）に勤務する係長らの自己研修を目的とする任意的サークルであるSEFクラブが46年以前からあり、その親睦旅行が47年1月8日～9日に行われ、その中で当時の組合執行部に対する批判が出、グループ結成の相談がなされた。これを契機に同年2月頃、C<sub>1</sub>係長を会長とし、係長17名中15名を中心とする反執行部派たる竹志会が結成された。

47年2月16日、竹志会の役員らと組合の執行委員らとの間で組合活動について話し合われたが、組合執行部の「組合内部を二分するような組織はやめて欲しい。君達

の意見は充分運営の中に取り入れるような執行態勢にもっていく。」との意見に対し、食品労連の方針にそった組合運営や組合議案書の内容は「自分達になじめない」として意見は一致しなかった。

47年春闘において、組合茨城支部は79.2%の賛成によりスト権を確立した。このような事態に対し、会社は、4月15日の団体交渉決裂後、翌16日から17日にかけて新東京工場において、スト回避を要望する趣旨の社長声明文を掲示した。

4月19日、竹志会の中心メンバーである係長ら有志17名（有志会）は、スト反対、スト不参加の趣旨の決議文（署名文書）を組合に持参するとともに同日の支部全体集会の中で同様の意見表明を行い、4月26日に決議文と同内容の文書を会社および竹従会（会社従業員の共済組織）の掲示板に掲出し、また会社に対しスト当日の就労を申し入れた。

このような中で、4月27日のストは、係長有志17名らを除く全組合員が参加して実施された。

47年9月15日、16日の第8回定期全国大会（代議員制）の席上、一部支部代議員により、上部団体全日本食品労働組合会からの脱退の動議が出されたが、この問題は職場で全然討議されていないため、48年2月まで職場討議期間を設け、同年2月に臨時大会を開催することで議案は持ち越された。

- (3) 第8回定期大会以後、第9回臨時大会までの間、茨城支部でも毎週1回10～30名単位の職場集会を開き、激しい討論が重ねられた。48年1月は、翌2月に開かれる第9回臨時大会の代議員選挙運動期間にあたり、活発な選挙活動が行われた。

第9回臨時大会は、43年2月に開かれたが、議案の提示の仕方がおかしいという批判が出されたため、議事は混乱し、中央執行委員会不信任決議が可決されたまま大会は流会になってしまった。その事態を収束すべく3月4日支部長会議が招集されたが、ここでも支部長間の対立が激しく、組合運営についての意見は一致せず物分かれに終わった。

- (4) 48年春闘直前の3月4日、竹志会および有志会に参加した約30名は、組合から脱

退してプリマ民主労働組合（以下「民労」という。）を結成し、翌5日より新東京工場前で勧誘活動を始めた。

民労が結成されるや、会社はこれを承認して組合から正式に組合脱退の通知がないにもかかわらず、相当数の組合員に対するチェック・オフを停止し、あわせて施設を貸与した。

- (5) 本件救済申立時、新東京工場における組合員の人員は、組合員 241～244 名に対し、民労約 170 名であった。

### 3 昇給についての団体交渉の経過

- (1) 会社では創業以来考課査定がとり入れられており、昭和 43 年までは A・B・C・D・E の 5 段階を A－5%、B－20%、C－50%、D－20%、E－5% という正規分布型に強制割当する方法がとられていた。しかし昭和 44 年以降は、5 段階の分布の方法について、従来のように特定の分布型を強制することをせず、各事業場単位で全員を平均した値が中間値（C 段階）となればよいと改められた。

- (2) 昭和 48 年春闘は 3 月末頃かち始まったが、これより先 3 月初旬に組合が分裂していたので、この春闘では各組合別個に要求書が提出され、団交も各組合別に為され妥結、協定書調印も各個別に為された。

- (3) 昭和 48 年 4 月 6 日の団交において、会社は 1 人平均 13,000 円の支給を回答するとともに、4 月 13 日の団交において、定期昇給分として組合員 1 人平均前年度基本賃金の 8% という回答がなされたが、その際会社は、1 人平均 8% とは 4,135 円であること。また、それが両組合に対し同内容であることを説明、ついで第 2 次回答が 4 月 23 日に提示されたが、その交渉で調整給が論点になり、会社は、調整の対象人員数について 750 名と説明し、次回の団交において 1,500 名と訂正した。

4 月 28 日の団交において、会社は、補足説明として 8%、4,135 円というのは、総組合員の平均賃金 51,692 円を基礎にした数字であることを説明した。

- (4) 5 月 7 日、下記の事項を主な内容とする協定書が締結調印されたが、これは民労との協定と同一内容である。

## 記

昭和 48 年度賃金増額について

昭和 48 年度賃金増額を次により実施する。

賃金を、組合員 1 人 1 ヶ月平均 13,060 円（諸手当増額を加えると 13,622 円）増額する。この基本的配分は次の通りとする。

- (1) 定期昇給として、組合員 1 人平均 8 %、4,135 円を源資として、次の昭和 47 年度と同基準により、基本賃金に組み入れる。

(イ) 人事考課と昇給額

人事考課評定 A の者－本人の昭和 47 年度基本賃金額の 10 %

|   |   |   |   |   |     |
|---|---|---|---|---|-----|
| 〃 | B | 〃 | － | 〃 | 9 % |
| 〃 | C | 〃 | － | 〃 | 8 % |
| 〃 | D | 〃 | － | 〃 | 7 % |
| 〃 | E | 〃 | － | 〃 | 6 % |

## 4 人事考課と組合間の差別問題

- (1) 48 年度昇給のための考課査定は、前年（1 月～12 月）を対象期間として、48 年 1～2 月の時期に実施され、本社人事部に集められていた。この査定実施時期は、未だ組合分裂前であり、総組合員を 1 個とみて 1 本の基準で実施された。
- (2) 昭和 48 年 5 月 25 日、会社は、協定に基づき 5 月分賃金と 4 月分の昇給差額金を支払った。この昇給状況を組合茨城支部についてみると、組合員 241 名（調査人員）の定期昇給は 1 人平均 7.3 %であった。これを考課査定区分別にみると次のとおりである。

|          |       |          |      |
|----------|-------|----------|------|
| 査定 A の者－ | 4 名   | E 未満の者－  | 12 名 |
| B 〃 ー    | 15 名  | 定昇なし 〃 ー | 6 名  |
| C 〃 ー    | 126 名 |          |      |
| D 〃 ー    | 55 名  |          |      |
| E 〃 ー    | 23 名  |          |      |

また、組合支部役員に対する査定は次のとおりであった。

| 役職名  | 氏名             | 査定ランク | 役職名     | 氏名              | 査定ランク |
|------|----------------|-------|---------|-----------------|-------|
| 支部長  | A <sub>2</sub> | D     | 執行委員    | A <sub>10</sub> | C     |
| 副支部長 | A <sub>3</sub> | E     | 〃       | A <sub>11</sub> | E     |
| 書記長  | A <sub>4</sub> | E     | 全国大会代議員 | A <sub>12</sub> | D     |
| 書記次長 | A <sub>5</sub> | E     | 〃       | A <sub>13</sub> | D     |
| 執行委員 | A <sub>6</sub> | C     | 〃       | A <sub>14</sub> | E     |
| 〃    | A <sub>7</sub> | D     | 〃       | A <sub>15</sub> | C     |
| 〃    | A <sub>8</sub> | E     | 〃       | A <sub>16</sub> | C     |
| 〃    | A <sub>9</sub> | E     | 〃       | A <sub>17</sub> | D     |

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人は請求する救済の内容として

ア 相手方らは、昭和48年度定期昇給について、申立人プリマハム労働組合の組合員であることを理由として、考課査定を低ランクに行い、賃金について不利益な取り扱いをしてはならない。

イ 相手方プリマハム株式会社は、申立人プリマハム労働組合茨城支部の組合員に対し、昭和48年度定期昇給の査定による平均を昭和47年度基本賃金の8%以上になるように再査定し（ただし各組合員個人の査定は現行を下回らないものとし）、総額金77,270円以上、毎月基本給に追加して、昭和48年4月より遡って支給しなければならない。

ウ 相手方らは、申立人組合の組合員に対し申立人組合からの脱退を慫慂し、あるいは第二組合への加入を勧誘して申立人組合の運営に支配介入してはならない。

エ 相手方らは、下記の陳謝文を命令交付の日から5日以内に申立人に交付し、同内容の文章を縦2メートル、横3メートル以上の大きさの白色木板に墨書して、相手方本社、新東京工場、各工場事業部および支店の出入口の見やすい場所に10日間掲

示しなければならない。

記

会社は、申立人組合の組合員に対し、申立人組合からの脱退を懲罰し、あるいは申立人の組合員であることを理由に仕事上の嫌がらせをし、あるいはプリマ民主労働組合への加入を勧誘しました。また会社は、昭和 48 年度定期昇給の査定に当って、貴組合所属の従業員に対し、不当に低ランクに査定し、賃金について差別的取扱いをしました。右行為は、貴組合に対する労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに深く陳謝するとともに、今後かかる差別を行わないことを誓います。

昭和 年 月 日

プリマハム株式会社

代表取締役 B<sub>2</sub>

プリマハム株式会社首都圏事業本部

新東京工場

右代表者工場長 B<sub>3</sub>

プリマハム労働組合

中央執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

プリマハム労働組合茨城支部

支部長 A<sub>2</sub> 殿

以上の救済を申立て、不当労働行為を構成する具体的事実として次のように主張する。

① 組合間の昇給差別について

昭和 48 年 5 月 7 日に、組合の妥結した昇給の協定中、いわゆる「定期昇給として組合員 1 人平均 8 %、4,135 円を源資」とすることが定められており、この「平均 8 %の源資」は「各事業本部段階で既に協定の基準に合致する結論が出されている」というのであるから、各事業本部にみあう従業員により組織されている各支部でそ

れぞれ基準の8%に合致している筈であり、組合茨城支部の組合員総数の定期昇給平均は8%にならなければならないのかかわらず、現実には7.3%にすぎない。これは形式的に同一条件で妥結しながら、実質的にその内容を守らず、申立人組合とプリマ民主労働組合を差別的に取り扱ったものである。

② 申立人組合員に対する支配介入について

(ア) B<sub>4</sub>係長の組合員A<sub>18</sub>に対する発言

製造課加工四係のB<sub>4</sub>係長は、昭和48年6月4日組合員A<sub>18</sub>を呼びだし、「おまえは、今度の考課査定悪かった。民労に入ればよくしてやる。Bにしてやる。」と発言した。これは第一次査定者である係長がその権限を利用して、民労への加入を勧誘したものである。

(イ) B<sub>5</sub>課長の組合員A<sub>14</sub>に対する発言

昭和48年5月30日組合員A<sub>14</sub>が、低査定(E)になった理由について上司B<sub>5</sub>材料課長に質したところ、同課長は「俺が組合のビラをはがせと言ったのにお前は言うことを聞かなかった。組合の職場集会でお前は合理化になれば職場縮小、首切りのおそれがあるなどといって職場を混乱させたので、管理職としての仕事を与えなかったのだ。」などと発言した。このA<sub>14</sub>に対するEの評価は、同人の組合活動を嫌悪したものであることを明らかにしたものである。

(ウ) B<sub>6</sub>課長の組合員A<sub>16</sub>に対する発言

①昭和48年3月14日午前11時20分頃、製造課課長B<sub>6</sub>が、課員である組合員A<sub>16</sub>を製造課休憩室に呼び出し、A<sub>16</sub>が家庭の事情で転勤を希望していたことから、同人に対し「4月1日付で鹿児島工場へ転勤しないか。」と発言した。②翌3月15日同課長は、終業後、A<sub>16</sub>をPR室に呼び出し「君は転勤できなくなったよ。鹿児島工場の人事係のB<sub>7</sub>君に電話したら、民労に入っていないと必要がないと言って来た。」などの発言をした。③同年6月21日午前9時30分頃、同課長は、製造課事務所でA<sub>16</sub>に対し「お前は転勤はどうするのだ。そろそろ俺の言うことを聞いてもいいじゃないか。いつまで組合活動をやっているんだ。」などの発

言を行った。④同課長は、その後も8月15日までの間、A<sub>16</sub>と面接し転勤問題について話し合った。これは、同人の個人的な転勤希望につけ入って、申立人組合からの脱退と民労への加入を強要したものである。

(エ) B<sub>8</sub>課長の組合員A<sub>19</sub>に対する発言

昭和48年3月22日午後2時頃、ウイナーフランク課課長B<sub>8</sub>は、課員である組合員A<sub>19</sub>を特別食堂に呼び出し、両組合の性格を説明し、「会社は絶対に民労をとるんだ。」「君の彼は民労に入っているんだろう。お前も早く考えた方がいいんじゃないか。今だったら一番いいからC<sub>2</sub>君が非常によろこぼぞ。」などの発言を行った。これは、申立人組合員A<sub>19</sub>に対し恋愛関係という個人的関係にまで立入り、それを利用して公然と組合脱退工作を行ったものである。

(2) 被申立人は

①団交の過程を通じて会社の提示する数字は、常に両組合合わせた合計、または総組合員の平均で示されており、各組合別の数字というものは一度も提示したこともないし、両組合へ完全に同一内容で回答し、各別の内容の話は全然出ていない ②48年度昇給のための査定は、組合分裂前(48年1～2月)に総組合員を1個とみて1本の基準で実施せられ、5月初旬に本件協定を締結し、5月分賃金支払日に実施することを意図したものであり、本件協定を適用すべき考課査定としては、上記実施済みの査定を予定していたものである ③当時、組合員の流動が激しく、仮に5月7日(協定成立日)を基準として、その時現在の組合所属別に従い各組合毎に別個に査定を行ったとしても、支払いまでに約2ヵ月要し、その時点でもはや両組合とも構成員が変化しているから、どちらの結果も平均8%となる保障はない等の理由を上げ、本件協定1項に「組合員1人平均」とあるのは申立人組合につきその組合員(または、新組合につきその組合員)1人当たりという趣旨ではなく、両組合の組合員全部に対する1人平均の趣旨で締結されたものであり、協定どおりの実施であると主張する。

また申立人組合の査定が平均以下になった理由として次のように陳述する ①甲第2号証に列挙された人員の過去2年間の昇給査定結果は、46年の平均は、7.9%、47

年の平均は 7.7%であって、常に平均 8%より若干低い値を示している ②分裂当時の人員の平均を算出すると 7.74%となり、5月までの間に 20 名が移動したことにより 7.6%に低下したのであり、47 年査定から 48 年度査定の間に 7.7%から 7.6%へと僅か 0.1%低下したものであり、これはまさに誤差の範囲内の問題である。また申立人の主張する平均 7.3%は、欠勤控除者等を含んで算出しており誤りである。また、組合幹部らの査定が低いのは、それぞれ合理的理由があり、正当な組合活動を理由とするものではない。

さらに被申立人は、支配介入の事実はないとして次のように陳述する。

- ㊦ A<sub>18</sub>に対する B<sub>4</sub>係長の発言については、そのような事実はなく、また係長以下は労働組合員であって、係長が部下に脱退、加入の勧誘をしたとしても何らそれだけでは不当労働行為とはならない。
- ㊧ A<sub>14</sub>に対する B<sub>5</sub>課長の発言については、この組合のビラはがし問題は 48 年 5 月 10 日頃の行為であり、48 年度考課査定期間中（47 年 1～12 月）以外の話をも B<sub>5</sub>課長がするわけがなく、そのような事実はない。
- ㊨ A<sub>16</sub>に対する B<sub>6</sub>課長の言動については、B<sub>6</sub>課長は、A<sub>16</sub>の転勤希望が強いため、九州事業部へ根まわしをしたところ、営業所関係なら転勤できるのではないかとの話で本人に伝えたものであり、「営業所はいやだ。」との返答であったが、その後も努力を続けたものである。また、支配介入的言辞があったという 6 月 21 日は、B<sub>6</sub>課長は出張しており、かかる発言ができるはずがない。
- ㊩ A<sub>19</sub>に対する B<sub>8</sub>課長の発言については、A<sub>4</sub>証人の伝聞証言と A<sub>19</sub>メモにあるが、A<sub>19</sub>メモは署名も自署でなく A<sub>4</sub>の代筆であるというように、その体裁からして作成、経過、内容ともに疑問の書類である。職務上の面接中、A<sub>19</sub>から 2 つの組合について質問がなされ、それに関連して課長は、組合執行部の O B の立場から自分の組合活動の実績を説明したに止まる。

## 2 当委員会の判断

### (1) 昇給差別について

ア 組合は、昭和 48 年の定期昇給において、組合間の昇給差別を不当労働行為と主張し、その理由について次の点をあげている ①昭和 48 年 5 月 7 日に組合と会社との間で「定期昇給として組合員 1 人平均昭和 47 年度基本賃金の 8 %、4,135 円を源資」とする旨の協定が締結された ②この協定と同趣旨のものが民労との間にも締結されており、両組合とも 1 人平均 8 %になる筈であるのに、組合においては平均 7.3%の昇給しかなされていない ③このような両組合間の昇給差別は、会社が組合の活発な組合運動を嫌悪し、係長級の職制を中心とした民労結成を積極的に支援するとともに、組合に対する支配介入の事実があり、こうした背景の下に行われた不当労働行為である ④茨城支部の組合活動家幹部ら 16 名の査定は、A・B・C・D・E の 5 段階のうち、E 7 名、D 5 名、C 4 名であり、きわめて低ランクに査定されており、しかも前年度と比較して 1～2 段階低くなっている。これをもっても不当労働行為の存在は明白である。

以上の主張に対し、会社は次のように反論する。

①昭和 48 年度において組合および民労と交渉し、それぞれ組合主張のような協定がなされたことは認めるが、1 人 8 %の昇給は、両組合の組合員全部の平均が 8 %という意味ではない。組合は組合の平均が 7.3%と主張するが、これは計算の誤りで 7.6%である ②民労が結成されたのは、昭和 48 年 3 月であり、48 年度の考課査定は、昭和 47 年 1 月から 12 月までを対象期間として 48 年 1 月から 2 月にかけて実施したものであって組合分裂前である。当然全組合員を一本とみて、各事業場ごとにその平均が C になるように査定したものである。その後組合が 2 つに分裂し、5 月 7 日に協定が成立して 5 月 25 日に昇給がなされたのであり、5 月 25 日に支払われた結果について両組合間に差別があったとしても、それは不当労働行為意思に基づく差別ではなく、組合分裂により「各組合構成員に質的差異を生じたことの偶然の結果に他ならない。」また、協定成立当時、両組合間の移動が激しく、それぞれの組合が構成員の把握すらできない状態であり、組合別の査定は不可能であった ③組合分裂は、組合の闘争方針や教条主義ともいべき運動に対する不満、さらに

上部団体からの脱退問題等によるもので会社の関知するところではない ④組合役員の査定が低くなった原因は、具体的な成績不良の事実によるもので、組合役員であるが故の差別ではない。

両者の主張は以上のように異なっており、以下この点について判断する。

イ 昭和 48 年 5 月 7 日の協定書により、組合員平均 8 % の昇給および人事考課評定 A の者の定昇率 10 %、B の者同 9 %、C の者同 8 %、D の者同 7 %、E の者同 6 % と定められたことは当事者間に争いはない。また、平均 8 % とは、各事業場単位で全員を平均して 8 % ということである。かつては A - 5 %、B - 20 %、C - 50 %、D - 20 %、E - 5 % という正規分布型の強制割当であったが、44 年の制度変更後は中間値（C 段階）方式に改められた。

当時新東京工場において人事考課の対象となる従業員は約 420 名であり、組合が 5 月 26 日から 6 月 10 日にかけて調査した組合員は 241 名である。当時組合員が 241 名であるとする、民労および組合未加入者は約 179 名となる（大部分は民労所属か、少くとも組合からの脱退者である。）。この組合調査によると、組合所属員のランク別は次のごとくである（甲第 2 号証（略））。

|         |                |
|---------|----------------|
| A (10%) | 4 名 (女子 4 名)   |
| B (9%)  | 15 名 (〃 8 名)   |
| C (8%)  | 126 名 (〃 41 名) |
| D (7%)  | 55 名 (〃 12 名)  |
| E (6%)  | 23 名 (〃 4 名)   |
| E 未満    | 12 名 (〃 10 名)  |
| 定昇なし    | 6 名 (〃 3 名)    |

定昇の平均 8 % アップは昭和 48 年 5 月の協定で定められたもので、査定においては、A・B・C・D・E という評価であり、事業場ごとに平均 C となるようにきめられたものである。

会社主張のように、全組合員の平均 8 % アップと定めた場合、組合員を甲・乙の

2つのグループに任意に分けた場合、両者が同一にならない場合のあるのは自明のことであり、好成績者が甲グループに多ければ甲9%、乙7%という平均値になることもありうる。

この点組合の場合、241名中次のように平均値Cより上の者すなわち(A+B)が(D+E)に比してきわめて少ないのである。

| 全組合員(申立人) |         | 男 | 子       | 女  | 子       |   |    |   |    |
|-----------|---------|---|---------|----|---------|---|----|---|----|
| A         | 4       | } | A       | 0  | }       | A | 4  | } | 12 |
| B         | 15      |   | B       | 7  |         | B | 8  |   |    |
| C         | 126-126 | C | 85 - 85 | C  | 41 - 41 |   |    |   |    |
| D         | 55      | } | D       | 43 | }       | D | 12 | } | 16 |
| E         | 23      |   | E       | 19 |         | E | 4  |   |    |

組合における(A+B):(D+E)は、19:78というアンバランスであり、民労所属組合員などの評価において、(A+B)をふやすか、あるいは(D+E)を極端に少なくするなどしなければ、新東京工場においては平均Cにはならないはずである。定昇1人平均8%、4,135円という数値でみた場合、8%=4,135円が圧倒的に多い以上、組合の平均7.3%(会社主張では7.6%)、差額1人当たり平均439円(会社主張351円)となり、計算方法の如何によって生ずる誤差に近い僅少のものとなり、また会社主張のごとく正規分布型の強制でない以上、若干の誤差は例年のごとく生じていたとすれば、とくに不当労働行為意思のあらわれと速断できない事情がある。しかしながら、A・B・C・D・Eのランク別に見た場合、組合の平均値より上である(A+B)と平均値より下である(D+E)の関係は異常にすぎるといわざるをえない。

この点について会社は、正規分布を強制しない以上、A・B・D・Eそれぞれの割合を変えて平均Cにしうるのであり、Aとして評価できうる人物が多ければAをふやしており、人数の多少にこだわらないとする。しかし平均Cという基準がある以上、AをふやせばD・Eもふえなくてはならない。また、会社は、新東京工場に

おける昭和 48 年昇給において、A 査定=1.4%、D 査定=16.4%、E 査定=7.0%となっている旨主張する。これを組合の甲第 2 号証の表に照合した場合、D・E の割合はきわめて少ない。会社の主張によると、当時従業員のうち人事考課対象者は 420 名（そのうち組合員 252 名、民労約 170 名）であるというのであり、そのうち 1.4% といえは約 6 名が A であり、E が 7.0%ということになれば、約 29 名が E、同様に D が 69 名となる。これによって計算すると

A—約 6 名（組合・女子 4 名）—組合員外約 2 名

D—約 69 名（〃 男女計 23 名）— 〃 約 14 名

E—約 29 名（〃 男女計 23 名）— 〃 約 6 名

以上のように、組合の所属メンバーを組合員外と比較すると、D・E ともに異常に多いのである。

全組合員のうち B+C は、 $420 - (A + D + E \doteq 104) \doteq 316$  から E 未満および査定外 18 名を引いた約 298 名である。このうち、民労 170 名から  $A + D + E \doteq 22$  を引くと  $B + C \doteq 148$  となる。これに対し、甲第 2 号証では組合にあっては  $B + C = 141$  である。全体の B+C は 298 名の筈であり、約 157 名が組合員外となる。組合にあっては、 $B = 15$ 、 $C = 126$  であり、さらに組合にあっては、B は僅か 15 名というのであるから、組合員外において、B は 15 名以上は存在する筈である（当委員会の計算によれば約 100 名に達する。）。いずれにしても組合員のランクは、組合員外のメンバー（主として民労）に比して大幅に低くランク付けされていることは明瞭である（なお、組合が昭和 48 年 6 月 29 日付での申立書においてあげているランク表（「(イ)」と呼ぶ）と、同年 8 月 31 日に提出した甲第 2 号証とでは、数値に若干のちがいがあり、証言などより申立人は (イ) を甲第 2 号証で訂正したものである。命令書における数値は総て甲第 2 号証による。）。

以上のように、組合は、昇給が平均 8%になっていないこと、A・B・C・D・E のランク別人数についての調査、訂正等を明示して、差別のあったことを疎明する。これに対し、会社は平均 8%にならない理由をあげるが、ランク別の差別につ

いてはデータをあげて反論しないのであり、先に論及したごとく、A 14%、D 16.4%、E 7.0%のみあげるにとどまっている。当然データは所持している筈であり、たとえば、組合のあげたデータ(イ)について、女子のEを9名とするのはミスであり、7名であると反論する（なお、甲第2号証で組合は女子E 9名を4名に訂正している。）。このようにデータがある以上、組合側のランク別一覧表に対しミスがあればそれを主張し、組合の構成員の査定が低くなったことについての理由をあげ、必要とあれば全従業員のランク別一覧表を提示して反証すべきであるのに、それをしなかったのである。この種の組合間差別については、組合側で差別の事実を立証、疎明すればそれで十分であり、会社において、この差別の根拠についての合理性を疎明しない限り、差別的扱いについての組合の疎明はなされたものとして取扱わざるをえない。

組合は、組合役員らについてC = 4名、D = 5名、E = 7名と低く査定されていることをあげ、これに対し会社は、それぞれについて個別に理由をあげているが、これらの低査定に合理性ありとしても、そのことのみでは先にあげた組合員が低ランクに査定されたことの合理的理由にはなりえない。

なお、会社は昭和48年の査定実施期は同年1月～2月の間であり、組合分裂は48年3月であるから、査定の差別的実施はありえないと反論する。しかし、昭和47年2月に新東京工場において「竹志会」が発足し、同年4月のストライキに社長声明文が出され（都労委昭48.6.5・中労委昭49.7.3とも支配介入を認める。）、竹志会の後身である「有志会」のメンバー17名はストに参加しなかった。

昭和48年に入り食品労連脱退問題が生じ、これに反対する執行部派と脱退支持派に分れて激しい論議がなされ、第9回大会代議員の選挙運動が両派の間で展開されていた。こうした組合内部における対立は、47年～48年1月、2月にかけて明白となっていた。また、上記の選挙においては、組合員間の対立激化につれて各組合員の去就も鮮明となっており、組合執行部において票読みがなされていた程であるから、直接部下を管理し組合活動についても知悉していた第一次査定者の係長・第

二次査定者の課長にあっては、組合員の色分けはなしえたものであり、民労は未だ結成されていなくても、民労派と執行部派それぞれについて差別査定を行うことが不可能とはいえない。

いずれにしても先に認定したごとく、組合員の査定と民労のそれとに格段の差別がある以上、これについての合理的説明が必要である。当時、組合脱退者が成績優秀であり、組合残留者がその逆であるとの疎明がない以上、分裂以前の査定であるということのみでは十分な反証にならず、分裂以前であっても差別しうる状況であった以上なおさらのことである。

他方、組合内においては、闘争方針をめぐるすでに昭和46年および47年春闘時に対立が生じ、47年9月に食品労連脱退派の動きが表面化した。それが組合内部において二派に分かれた激しい対立となり、48年3月に組合は分裂しプリマ民主労働組合の結成となるに至ったのである。このように、闘争方針や上部団体問題に端を発した対立が分裂にまで発展したものであるが、この間、会社が何らの介入もしていないとすれば、組合の対立に起因するもので、何ら不当労働行為問題の生ずる余地はない。本件における組合分裂の原因が奈辺にあるか、また、会社の支配介入による分裂であるか否かについて必ずしも明確ではないが、昭和47年5月のチェック・オフの問題（都労委昭48.6.5命令参照）をはじめ、会社が組合の闘争方針を嫌悪していたことは事実である。竹志会・有志会がストライキに反対するとともに上部団体からの脱退を主張し、民労もまたこの線で結集されたものであってみれば、当時において会社側が組合よりも、組合の方針に反対し労使協調を指向する従業員に好意的であったことは容易に推測できうることである。また、昭和47年春闘に際し、茨城支部においても、また全組合員規模においても、スト権確立が約70%という多数によってなされているのに、民労が結成されるや僅かの中に多数派となるに至っている。これは、係長級を中心とした民労の勢力拡張運動が効を奏したものであるが、これについて会社が援助していなければ組合間の勢力争いであり、不当労働行為問題は生じない。しかし、会社の前途を憂い労使協調路線を志向する運

動のなかにおいても、第一次考課査定者の係長が組合の活動を嫌悪し、職制上の権限を行使して組合反対派（民労派）よりも低く査定し、これを課長が承認したという場合においては、単なる組合間の勢力争いではなく不当労働行為といわざるをえない。

この間の事情についてみるに、少なくとも組合構成員の査定が平均よりもかなり低くランク付けされていることは事実であり、また、組合分裂の経過および会社からの考課査定差別についてその合理性を疎明しないという事実からみて、組合主張のごとく、低査定は、申立人組合の組合員であること、または、組合に批判的でなく食品労連脱退派でないことを理由とするものと推定できるので、会社の措置は労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

## (2) 管理職の言論による支配介入

会社が、組合に対し嫌悪の念をもち、争議行為に対する文章による干渉、チェック・オフの廃止、さらには本申立事件のごとき所属組合員に対する不当な低査定を行ったなどの事実からみて、組合の主張するとき各課長・係長による組合脱退の懲罰など、不当労働行為に該当する行為のあったことを推測できる。とくに、会社側は強く否定するが、A<sub>16</sub>に関するB<sub>6</sub>製造課長の説得およびA<sub>19</sub>に対するB<sub>8</sub>課長の説得については、部下に対する思いやりや旧組合幹部としての立場からの発言もないわけではないが、両課長も認めるごとく組合併存に関することも話題になっており、組合主張のごとき不当労働行為的言論のあったことを推測できるのである。

## 第3 法律上の根拠

以上のとおりであるので、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和49年12月9日

茨城県地方労働委員会

会長 桜井武雄