

東京、昭46不47・昭47不67、昭50. 7. 1

命 令 書

申立人 全国金属労働組合東京地方本部沢藤電機支部

申立人 X

被申立人 沢藤電機株式会社

主 文

- 1 被申立人沢藤電機株式会社は、申立人Xの退職届の撤回を認め、同人を原職に復帰させ、昭和46年2月3日から原職に復帰する日までに同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A1に対し、月平均3日ないし、4日程度の仕事しか与えないという処遇を改めなければならない。
- 3 被申立人は、A1およびA2に対して昭和48年11月6日付で月給制を適用しなければならない。
- 4 43年度慰安会および会社創立記念日の行事などについて申立人組合と協議しなかったことを支配介入であると主張する申立てを却下する。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国金属労働組合東京地方本部沢藤電機支部（以下「組合」という。）は、

昭和29年11月30日、被申立人沢藤電機株式会社の従業員をもって結成された労働組合で、昭和42年6月5日以来全国金属労働組合東京地方本部に加盟しており、その組合員数は、昭和49年8月現在32名である。

- (2) 申立人Xは、昭和32年10月被申立人会社に入社し、製造部機械工場課第一機械係でマグネット組立てに従事していたが、46年1月30日会社に提出した退職届の撤回を求めており、現在組合の組合員である。
- (3) 被申立人沢藤電機株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において内燃機関用電装品および諸機械器具の製造販売を営む会社であり、従業員は約780名である。
- (4) なお、会社には42年5月30日前記組合より分裂し結成された沢藤電機労働組合（以下「沢労」という。）がある。

2 本件申立にいたるまでの経過

- (1) 組合は、42年6月26日当委員会に会社を相手として不当労働行為救済申立（都労委昭和42年不第63号事件、以下「A事件」という。）を行なった。その申立は、(ア)①従業員に対する社内教育での組合誹謗、②組合員に対する組合脱退強要、③新入社員の沢労への加入勧誘、④組合運動方針の変更強要、⑤組合を中傷することによる組合からの脱退者の促進等による支配介入の排除、(イ)42年7月4日付A3、A4の解雇撤回、原職復帰バックペイを求めたものであった。このA事件については44年12月24日に一部救済の命令が出された。
- (2) 組合は上記A事件の審査中である43年2月6日さらに別の不当労働行為救済申立（都労委昭和43年不第9号事件、以下「B事件」という。）を行なった。その申立は、(ア)42年11月4日付A5の係長降格処分の取消とバックペイ、(イ)同日付A1の昇給停止処分の取消とバックペイ、(ウ)同日付A6、A7、A8、A9の出勤停止処分の取消とバックペイを求めたものであった。
- (3) 組合および会社は、45年1月7日A事件について中労委に再審査申立（中労委昭和45年不再第2号および第3号事件）を行ない、その審査途中の46年6月21日中労委において和解が成立した。和解協定書は下記のとおりである。

協定書

中労委昭和45年（不再）第2、第3号および都労委43年（不）第9号事件について、
沢藤電機株式会社（以下「会社」という。）および全国金属労働組合東京地方本部沢
藤電機支部（以下「組合」という。）は、正常な労使関係の確立に努力することを約
し、和解することとし、下記のとおり協定する。

記

- 1 会社および組合は、相互に相手方を中傷誹謗し、その内部運営に干渉するなどの
ことを行なわず、会社は、従業員の組合に加入するか否かについての選択の自由を
認め、組合員なるが故に他の従業員と差別扱いをしない。
 - 2 会社は、A 4 およびA 3 に対して昭和42年7月4日行なった解雇の通知を取り消
し、両名は昭和46年6月21日付をもって依願退職するものとする。
 - 3 会社は、A 5 に対して昭和42年11月4日行なった降格処分を取り消し、A 5 は昭
和46年6月21日付をもって係長を辞退するものとする。
 - 4 会社は、A 1、A 6、A 8 およびA 7 に対して昭和42年11月4日に行なった懲戒
処分を取り消すものとする。
 - 5 会社は、組合に対し、本件解決金として金180万円を昭和46年6月30日までに支
払うものとする。
 - 6 会社は、中労委昭和45年（不再）第2号事件の再審査申立てを取り下げ、組合は、
中労委昭和45年（不再）第3号事件の再審査申立ておよび都労委昭和43年（不）第
9号事件の申立てを取り下げるとともに、組合および組合員は本協定事項以外に本
件に関し会社に対し一切請求しない。
組合は、上記和解にもとづいて46年7月1日B事件を取り下げた。
- (4) 組合は、B事件を取り下げた4日後の同月5日に当委員会に本件である都労委昭和46
年不第47号事件（以下「C事件」という。）の救済申立てを行なった。その申立ては、
(ア)団体交渉拒否および制限の排除、(イ)①時間内組合活動につき沢労との差別取扱い、
②会社行事につき組合に連絡・協議しないなどの組合無視等による支配介入の排除、

(ウ)賃金・一時金の人事考課査定、業務内容、昇格その他について沢労組合員との差別取扱い禁止、(エ)46年2月3日になしたXに対する解雇の意思表示の取り消しとバックペイ、(オ)陳謝文の交付・掲示を求めることがある。

(5) また組合は、C事件の審査中である47年6月22日に本件である都労委昭和47年不第67号事件（以下「D事件」という。）の救済申立を行なった。その申立ては、(ア)団体交渉拒否および制限の排除、(イ)団体交渉について沢労との差別取扱い禁止、(ウ)賃金・一時金の人事考課査定について沢労組合員との差別取扱い禁止、(エ)陳謝文の交付・掲示を求めることがある。

3 48年5月23日付協定書について

(1) 組合は、昭和48年3月15日会社に対し「賃上げ」の要求および30項目よりなる「諸要求」を提出したが、この諸要求の中に「組合および組合員に対する次のような不当差別の即時撤廃」として、(イ)団体交渉の拒否ならびに回数、時間、内容等の制限、(ロ)時間内組合活動および会社諸行事の協議等における差別扱い、(ハ)賃金・一時金の査定、業務内容、昇格、その他における差別扱い、(ニ)Xに対する不当解雇の諸事項を挙げていた。（いずれもC事件、D事件として都労委において係争中の問題）

これらの要求に関する団体交渉は3月16日から5月11日まで8回にわたって開かれ、同月23日、協定が成立した。この協定書には、上記の組合および組合員に対する不当差別の即時撤回の要求については「差別の事実はない」と明記されていた。

(2) ところで、上記協定書締結にいたる経過は次のとおりである。

同年3月28日、会社は第一次回答としてB1人事課長がメモを読み上げ上記不当差別撤回要求については「差別の事実は全く有りません。なおX君は自己都合で退職したものであり要求の意味が解りません。」と回答したが、組合からはなんの発言もなかつた。

同年5月11日、組合は妥結の意思を表明し、同月23日午前10時頃、会社は協定書のタイプが仕上ったので、調印したい旨を組合に連絡した。組合からは、A10委員長とA11書記長が出向き協定書を読み前記要求について疑問が存することを述べた。これ

に対しB 1課長は「この協定書は団体交渉の実態にもとづいて書いたものであるから、協定書に記載したくないならその項を要求から取り下げる旨の文書が提出されれば削除してもよい。」と答えた。

そこで両名は検討のうえ回答するとして、同協定書に調印を済ませ結論が出るまで会社が保管しておくことになった。そして組合は、この点について検討した結果、差別問題に関する要求を組合みずから取り下げることは、都労委において係争中でもあり、要求自体をも否定することになり、問題が残るとしながらも、翌24日昼休みA11書記長は電話でB 1課長に「調印はあのままでよい。今から人をやるから渡してくれ。」と伝え、そしてA12執行委員が割印を押して同協定書を持ち帰った。

4 団体交渉の拒否および団体交渉に関する沢労との差別扱いについて

(1) 46年度春闘について

(ア) 組合は、昭和46年3月8日春闘要求について、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れたところ、同月24日会社は検討中であり、追って回答する旨を伝えた。その後会社からなんの連絡もなかったので組合は、3月29日から4月24日までに14回にわたって団交を申入れた。会社は4月24日の第1回交渉（1時間10分）で5,000円の回答と同時に本年度から職種グループ別格付制度により賃上げ額の一部を配分したいと回答した。

組合は、5月7日の会社回答9,000円に対し、額は了承するけれども配分方法には反対する旨を表明した。7月7日に最終団交（55分）がもたれ翌8日に協定が成立して春闘は妥結した。

(イ) この間会社は沢労との合同賃金専門委員会で46年度より賃上げ額の一部を従来の年功序列型賃金から賃金の近代化をはかるために新たな職種グループ別格付制度を導入することになり、4月6日格付のための調査票の記入を実施した。

組合は、これに対し会社からなんの説明を受けていないとして4月7日、この職種グループ別格付配分の内容説明を会社に求めた。会社は4月24日、賃上げ交渉の中でこの配分に必要な自己申告調査記入のための格付け基準表を組合に渡し、調査

の方法、評価についての説明を行なった。

5月28日の団交で、組合は会社側の資料が不足しているから説明にならぬと発言し、当日はわずか7分間ほどの交渉でものわかれに終った。その後、労使双方で2回程の文書往復があり、組合は最終的に6月28日に調査表の記入を終えた。

(ウ) 他方、会社と沢労との間の賃上げ問題については、4月4日、14日、22日と3回労使協議会が開かれ、さらに27日に会社は約2時間の交渉の結果8,500円の回答を行ない、ついで5月6日9,000円を回答し、5月8日同額で妥結した。

(2) 46年度夏期一時金について

組合は、昭和46年6月1日、会社に基準内賃金の3.3ヵ月分を要求したが、会社は46年度の賃上げがまだ妥結していないので、6月3日に46年度賃上げに関する合意成立後、夏期一時金の問題に入りたいと回答した。

組合と会社は、7月8日賃上げ交渉妥結後、直ちにその場で夏期一時金についての交渉（1時間）をもち、ついで7月13日の交渉（25分）で沢労と会社が締結したと同一内容による年間臨給方式で妥結した。

なおこの間、会社と沢労は、夏期一時金について6月12日に妥結し、同月19日に支給が行なわれている。

(3) 46年度秋闘について

組合は、昭和46年11月16日に会社に対して秋闘要求を提出した。双方は、28日に交渉をもち、30日に会社は、①時短、②残業手当、③諸手当、④諸要求につき回答を行ない、12月27日（30分）に妥結したが、組合は会社回答は12月20日に会社と沢労が合意した内容と同じであり要求が満たされていないと不満を伝えた。

一方、沢労からの秋闘要求は、①労働時間の変更（時短）、②作業衣のユニフォーム化によるズボンの支給、③安全靴の支給であった。会社と沢労は11月4日、12月8日、13日、14日と交渉をもち12月20日に妥結していた。

(4) 47年度春闘および職種グループ別格付配分について

(ア) 組合は47年3月13日に1人平均15,000円の賃上げを中心とした23項目からなる諸

要求を会社に提出し、同日趣旨説明のための団交を要求した。組合は、15日に再度の申入れをし、27日を回答指定日とした。17日に会社から検討中の回答があつたが団交日時にふれてなかつたので、組合は、21日、24日、25日と要求し、さらに27日にも要求したところ、その日に「検討中追って連絡」の回答があつた。組合は団交を要求して以来、2週間経過しても団交日すら決まらない状況を考え、3月29日、4月3日、5日、7日と申入れを行なつた。しかし、次回日時が決定されないのでその後も団交開催を要求し、ようやく5月2日（1時間）、10日（54分）と交渉がもたれ29日に妥結した。

一方、会社は沢労から3月27日に1人平均12,352円の賃上げ要求の提出があると、すぐその日に労使協議会をもち、続いて4月12日、19日に協議し、29日には「8,000円+ α 」の回答をし、そして5月8日、9日の労使協議会において9,500円の額で妥結した。

以上の交渉に際し、組合に対する5月2日の回答は4月29日に会社が沢労に回答したものと同一であり、5月10日の回答は会社が沢労と前日5月9日に妥結した内容と同一であった。

また、組合は、47年4月8日会社に対し職種グループ別格付配分について団交申入書を会社に渡した。

組合は、5月10日の交渉（賃上げ）で職種グループ別格付配分の説明がないと質したが、会社はその前年すでに説明済みであるとし、さらに本年から職制を対象とする格付制度を作るということが決まつていたので会社はその問題について説明を行なつた。その後組合の希望で、5月19日に終結団交がもたれ、24日には調査表の記入が実施され、29日賃上げは妥結した。

(5) 組合員の異動について

(ア) 組合員のA13の異動

会社は、46年6月28日の朝礼の席上、組合員A13を7月1日付でサービス部品課組立係に配属するとの話を出した。組合はこれに対し明らかに旧労働協約第51条（人

事異動についての通告、協議条項で46年当時は無協約）に規定されていた異動に該当するにもかかわらず本人はもとより、組合に対しても事前の通知がなかったとして、組合と協議するよう6月30日会社に申入れた。

会社は、7月2日の回答において7月1日付でA13に対して行なった異動処置は組合員A14の46年2月10日付異動ならびに組合員A15の同年3月21日付の異動の処置と同じであり、本件についての組合申入れは失当であるとし、組合との間にはなんらの協定のないことを申し添えると回答した。その後の団交で組合が同人の異動を問題にしたことはなかった。

(イ) 組合員A2の異動

組合は、47年4月19日組合員A2が従来の職場から検査課に移され、立ちづくめの単純作業（コンベア）にかえられたことは組合員に対する意図的なものであるとして、団交を申入れた。これに対し会社は同月21日、申入れの趣旨、根拠が不明確であり本人の了解をえて異動したものである、と回答した。その後この件につき組合はなんらの意思も表明しなかった。

5 就業時間内組合活動について

(1) 組合と会社の間で就業時間内組合活動についての労働協約は締結されていない。一方沢労とは組合分裂前に締結されていた労働協約とほぼ同様の内容で締結されている。その内容は、「組合活動は原則として就業時間中に行なわないものとする。但し、①労使協議会に出席するとき、②苦情処理に当るとき、③団体交渉を行うとき、④その他会社と組合が協議するとき、⑤組合規約に基づく正規の機関を開催するとき、⑥その他組合が必要と認め会社と協議決定したとき、については業務に支障がない限り就業時間中に行なうことができる。」となっており、その手続は事前に会社に申し入れ承認を得ることとなっている。

会社は、組合に対しても沢労と同様の取扱いで、業務上の支障がないと認めた場合には就業時間内組合活動を許可している。

(2) 組合は、46年4月23日に、同月26日都労委へ傍聴に行くためという理由で、組合員

A16の就業時間内組合活動届を会社に提出した。ところが会社は、月末の生産時期であり、同人がいないと困るので他の者に替えてもらいたい旨希望した。そこで組合は、執行委員A13に変更して届け直し、これについては許可された。

- (3) 同年4月30日組合の書記長A2は、組合業務で労働金庫から帰社したのが午後1時5分頃になり、すでに午後の始業時間に入ってしまっていた。そこでA2は就業時間内組合活動として認めてもらうための届を出したが、労務課で事後届では困るといって受け付けられなかった。
- (4) 組合は、同年6月23日に副委員長A1が板橋区労連に行くためとして就業時間内組合活動届を、前日である同月22日に会社に提出した。会社は所属長であるB2副部長に業務上の支障の有無を問い合わせ、本人から取消す旨の連絡があったことを確認した。

6 賃金・一時金の査定について

- (1) 会社は、42年4月度から昇給・一時金について人事考課制度を導入した。この人事考課制度による査定の方法は、A、B、C、D、Eの順位で5段階に評価するものである。
- (2) 昇給の場合は、各年齢別にモデル賃上額を設定し、これに格差係数を乗じた額で各個人の昇給額が決定される。格差係数は、査定評価Aが0.1、Bが0.075、Cが0.05、Dが0.025、Eが0であり、最終的には査定配分額との関係で多少修正され、各人の査定決定額となる。
- (3) 一時金の場合は、AからEまでの各評価別モデル査定額を設定する。このモデル査定額を設定する時のAからEまでの格差係数は昇給の場合と同じであり、最終的には査定配分額との関係で多少修正され各人の査定決定額となり、年齢別操作は行なわれず、同一評価であれば年齢に関係なく同一査定額となる。
- (4) 会社は、46年4月昇給時より職種グループ別格付制度を導入し昇給額の一部を人事考課査定とこの格付によって配分することになった。
- (5) 従業員に対しては人事考課による査定結果と査定配分額および格付による配分額は

明示されず、これらによる配分額を含んだ賃金・一時金が支給されている。

(6) 46年度昇給額は、1人平均9,000円で、うち査定による平均配分額が400円、格付による平均配分額は800円であった。

47年度昇給額は、1人平均9,500円で、うち査定による平均配分額が380円、格付による平均配分額は1,850円であった。

組合員の昇給および一時金の査定区分（昇給通知書および一時金支給明細書を基礎に組合が割り出したもの）は下記表のとおりである。（昇給通知書等が紛失し不明確なものは「不明」と表示する。）

(7) 46年現在組合員であった者39名についての45年、46年の査定結果は下記表のとおりである。

年度 査定	45			46			計
	昇給	夏期一時金	年末一時金	昇給	夏期一時金	年末一時金	
A	0	0	0	0	0	0	0
B	1	1	1	1	2	2	8
C	7	7	7	5	4	4	34
D	11	10	9	18	10	11	69
E	18	16	17	11	13	13	88
不明	2	5	5	3	7	5	27
計	39	39	39	38	36	35	226

注 46年Xについては査定なし、ほか3名が途中退職

(8) 49年現在組合員であった者うちXを除く31名についての47年の査定結果は下記表のとおりである。

年度 査定	47			計
	昇給	夏期一時金	年末一時金	
A	0	0	0	0

B	1	0	2	3
C	7	8	7	22
D	12	11	8	31
E	11	12	12	35
不明	0	0	2	2
計	31	31	31	93

7 Xの退職について

- (1) Xは、46年1月30日（土曜日）の朝一身上の都合により同年2月2日を以って退職したい旨の退職届を上司のB3係長に提出し、同係長およびB4機械工場課長に対して、退職後は製缶関係の仕事に就職することがきまっており、給与も現在の約2倍になるし、早急に退職金をもらいたい旨の話をした。
- (2) ところが2月2日（火曜日）の朝になってXはB3係長に対し、退職の意思を撤回する旨申し出た。その後9時半ごろB4課長にも撤回を申し入れたが、両名とも退職の事務手続は一切完了しているので撤回はできないだろうと言った。そこでXは会社の正式回答を聞きたい旨話したところ「今日は仕事が忙しく会えないかも知らんよ、もし何だったらあなたの方から電話ぐらいあれば連絡がとれるかもしらんな」と言って別れた。その後同課長は生産技術の打合せを終えて、その足で人事課に行き退職手続の結果を聞いて11時半ごろ自分の席にもどった。間もなくXが入ってきて確認してくれたかどうか尋ねたところ、同課長は、もう退職が決定していてどうにもならない旨答えた。そこで退職届の撤回を受け入れられなかつたXは、すぐ「退職届の撤回願い」を書き同課長に提出し、その後「就労の意思表示について」の文書を提出した。
- (3) 2月3日、Xが出勤するとB4課長から退職届がすでに受理されているので仕事をしてもらっては困るということで入構禁止の通知書を渡され、B5副部長と2人でむりやり組合事務所へ連れていかれ、同日このようなことが何回かくりかえされた。翌4日、5日にも同様のことがくりかえされた。組合もすぐこの問題を取り上げ、会社に対し団体交渉を数回申し入れたが、会社は、団体交渉の対象とならないとして応じ

なかつた。

なお、Xは退職金の受領を拒否している。

(4) この問題が起きた10日ほど前の1月19日に、沢労の組合員であり、Xと同じマグネット工場に配属されていたC1は、2月10日をもって退職する旨の退職届を提出した。その退職理由は、電気関係の専門学校に行っており、その職種を生かす新たな職場を見つけたということであったが会社は、同人に対しては退職を思いとどまるよう説得を続けた。また45年11月29日朝礼の際、マグネット工場に配属されていた沢労組合員C2は、同年限りで退職する旨の報告が組長からあったが、46年以降も引き続いて在職している。

8 就労上の差別について

(1) A1の件

A1は、工業専門高校卒で昭和34年4月入社以来、第二組立課で約2年その後検査課で約1年を経て、以来生産技術部機械設備課勤務として設計関係の仕事を担当していた。また、同人は41年10月から現在に至るまで、組合の副委員長の任にあるが副委員長就任と同時に板橋区労働組合連合会の副議長の職につき現在に至っている。44年8月、同人はB6生産技術部長からプロジェクトチーム編成のなかで図面整理の仕事を命ぜられたが図面整理は従来女子職員が担当してきた仕事である。45年5月にはさらにプロジェクトチームの編成替えがあり、図面整理のほかにカタログ整理の仕事が加えられた。同年11月、プロジェクトチームのリーダーが、従前のB7課長からB8課長に代わったが、そのときの課内打合せ会議にA1は都合により出席できなかつた。翌日、A1はB8課長に呼ばれ図面整理と同課長の補佐的な仕事をするようにいわれた。しかし、その後補佐的な仕事を命ぜられることもなく、結局図面整理だけの仕事となり、平均して1ヵ月のうち3日ないし4日程度の仕事量であり、朝出社すると退社するまで机の前にすわっているだけで仕事のない状態が続き、現在に至っている。

(2) A17の件

A17は製造部ゼネレーター工場課に勤務していたが、44年5月31日友人の結婚祝賀会に出席するため当日の残業を断った。それ以後上司からA17に対し一切残業が与えられなかつた。

なお、同人は46年11月に退職している。

9 昇格について

(1) 月給制の適用

(ア) 会社には、賃金の支給方法として日給月給制と月給制がある。従業員の採用時はすべて日給月給制であり、その後会社の選考により合格したものが月給制になる。選考方法は、所属課長が、身分昇格・月給者選考申請書の評価項目にどう評価しているか記入し、各項目ごとに評定点を記入する。次に所属部長が二次査定者としての評定点を記入し、役員会を経て最終的に勤労担当専務が決定し、任命する。この場合、欠勤数、懲罰の有無についても考慮される。

月給者にする選考は、毎年1回10月に行なわれるが、入社後何年経てばこの選考に該当するかは公表されていない。なお入社後月給者となる標準年数は、中学卒で10年前後、高校卒はそれより若干早い年数である。48年11月現在で日給月給者は約450名で、月給者は約250名である。

(イ) 組合員A1、同A2（品質管理部受入検査課）はともに高校卒で34年および36年入社し、10年以上勤務しているがいまだ日給月給者である。同人らと同期入社の者はすべて月給者でそのうちのほとんどが主任になっている。

(ウ) 高校卒で36年入社の組合執行委員A18（製造部ゼネレーター工場課）は、12年後の48年11月6日付で、組合員A19（製造部マグネット工場課）は、中学卒で27年に入社して22年後の49年秋に、同じく中学卒で28年に入社したA20（製造部ゼネレーター工場課）は、18年後の46年10月16日付でそれぞれ月給者になった。

(2) 職制への昇格

(ア) 会社は、職制上の地位として部長、副部長、課長、係長、組長、その下に指導員を置き、組長までは役職手当が付いている。

(イ) 組長と係長への登用選考は、所属部長が必要に応じ職務能力、業績、勤務態度および指導統率力を総合判断のうえ推せんし、人事部で全社的に調整後役員会を経て任命される。現業職場には指導員がいるが、はつきりした規定はない。

(3) 資格者への昇格

(ア) 会社は、職制による役職とは別に43年度から資格制度を導入した。資格は上から参与、参事、主査その下に主事（事務系）、主任技師（技術系）、主任技能師（作業職系）がありいずれも手当が付き、現在課長を含め百数拾名が資格者となっている。会社は資格者と職制による役職との相関関係は明らかにしていない。

(イ) 主事、主任技師、主任技能師についての選考は年1回10月に行なうが、その選考基準は、昇給のときの人事考課の評価項目を援用する考課と、仕事の改善点や特に関心を持っていること、過去においてどのような自己啓発を行なってきたかおよび将来どういう方向に進みたいか等を記載した自己申告書により、所属部長が推せんし、推せんされた者は所属部長の面接と筆記試験を受ける。ただし、主任技能師については、筆記試験を省略する場合もある。

第2 判断

1 中労委での和解を根拠として本件申立ての却下を求める会社の主張について

(1) 会社の主張

46年6月21日の中労委での和解成立後新たな紛争はなく、(ア)一事不再理の一般原則、(イ)和解協定書第6項の規定、(ウ)労働委員会の機能と信頼の維持、(エ)和解の本旨および信義則、に照らして労働委員会規則第34条第1項第5号を適用あるいは類推適用して本件申立てを却下すべきである。

(2) 組合の主張

中労委での和解協定書第6項でいう「本件に関し」とは、あくまで、A、B事件に限定されるべきであって、たとえ本件救済申立て事項が協定成立前に生じたものであっても、これに含まれるとはいはず、しかも協定成立後も引き続き行なわれているから本件申立ての却下を求めるることは当らない。

(3) 当委員会の判断

- (ア) たしかに本件C事件は、中労委での和解成立前に起った事実についての救済申立てである。会社はC事件で組合が主張していることのほとんどがA、B事件および中労委での再審査申立て事件で論じられたことのむしかえしにすぎず、一方当事者の恣意的な申立てから相手方当事者を守るために一事不再理の一般原則が適用されるという。しかしC事件において申立て人が救済を求めている具体的な事実は、A、B事件とは別個のものであり、組合の主張の形式がA、B事件で主張しているのと同様であったとしても、C事件の事実については新たに不当労働行為が成立するかどうかを判断しなければならない。
- (イ) 会社は和解協定書第6項により労使双方は和解協定成立の日までに生じた事実に関する以上一切請求しないことを約しており、この協定を破る本件申立ては労働委員会の機能と信頼に対する挑戦であるという。しかし和解協定書第6項は「本件に関し、会社に対し一切請求しない」となっており、ここでいう「本件」とは、あくまで中労委45年不再第2号、第3号事件およびA、B事件をさすものであって、会社の主張はあたらない。
- (ウ) 会社は、解決金のもつ意味は会社と組合の関係を円滑にし、不必要的手続きから双方を解放するためのものであり、これ以上組合が請求しないことを約したことと対価関係にたつもので、組合が金員の受領の際に既に本件C事件の申立てを企画していたのであれば、そのことを告げないことは信義則に反するものであり、組合は正常な労使関係の確立に努力しないのみならず、積極的にそれを害しようとしていると主張する。
- たしかに、和解協定書前文により、和解後の労使関係の正常化に双方が努力することを約しているにもかかわらず、また和解協定成立後、労使間でなんら新しい問題が起っていないにもかかわらず、しかも和解成立後の接着した時期に組合が本件C事件を申立てたことは、和解の精神を著しくそこね信義に反するというそしりをまぬがれず、その限りでは組合の態度が非難されてもやむを得ないであろう。

しかし、和解協定書前文で述べているとおり、「中労委昭和45年（不再）第2、第3号および都労委昭和43年（不）第9号事件について……和解する」とされているのであるから、本件和解協定成立の効果としては、同協定書第6項の趣旨からみてもこの協定書に挙げられている事件についての取下げという効果と、「本件に関し会社に対し一切請求しない」という効果が発生することは明らかである。したがって和解協定書第5項でいう解決金の支払いによりただちに過去の一切の事件についての組合および組合員の不当労働行為救済申立権が消滅したとまで解することはできない。よって上記解決金授受により、ただちにC事件救済申立てまでが却下されなければならないと結論づけることはできない。

(イ) 和解協定書第1項には「組合員なるが故に他の従業員と差別扱いをしない」と記載されているが、本件C事件の救済申立内容第3項には「賃金および一時金……について第二組合員と不当に差別してはならない」との記載があり、すでに和解協定書第1項によって解決ずみとも思料されるが、同協定書のもつ意味は、同項前段で述べている組合加入の自由を保障する意味と、協定成立後における労使関係について的一般的精神規定をのべたものとみられ、和解協定書第1項の規定からただちに爾後一切の差別扱いが存在しなくなったということはできない。

以上によりC事件は、労働委員会規則第34条第1項第5号に該当しない。

(オ) なお本件D事件の救済内容は、中労委での和解協定成立後に起った問題であり、審査の対象となるのは明らかである。

2 48年5月23日付協定書を根拠として本件申立ての却下を求める会社の主張について

(1) 会社の主張

「『組合および組合員に対する不当差別の即時撤廃』の件については差別の事実はない」との項目を含む48年5月23日付協定書に組合が調印していることからして、組合によって「差別の事実はない」ことが確認されている以上、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号ならびに同規則同条第4項に該当するから却下されるべきである。

(2) 組合の主張

本協定書は、(1)昭和48年度賃上げに関する部分と(2)諸要求に関する部分に分れており、前者は、双方の合意に達した部分であって協約であるが、後者は組合からの諸要求に対する会社の回答をそのまま列記した議事録に過ぎない。そして本協定書作成に当って組合としては、上記のような形式には問題があるとしながらも、会社回答があつたことを承知するという従来からの慣行に従って取扱つたものである。したがって前記の記載も、組合はもとより会社においても、組合が不当差別の事実がない等ということを自認したものではないことを理解したうえのものである。

(3) 当委員会の判断

(ア) ところで、労委規則第34条第1項第5号は、なんら不当労働行為となるべき事実が存在しない場合を指すものと解すべきであるから、本件申立てが労委規則第34条第1項第5号に該当するとの会社の主張は採用できない。

(イ) 本協定書のうち指摘の項目は、前段3(2)で認定のとおり組合の諸要求のうち「組合および組合員に対する次のような不当差別の即時撤廃……」に対する会社の回答を協定書の中に書き込んだものである。したがって、同項目は本件C、D事件の救済申立ての放棄についてなんら触れていない。さらに組合は、前段3(3)で認定のとおりこの項目について問題があると指摘したが、結局、当委員会で争そっている事項について要求を撤回するわけにはいかないとしてそのまま調印した事実や、46年以降毎年同様の形式で協約が作成されていることが認められる。

以上の事実からすれば、本協定成立に際して組合のとった態度は極めてずさんかつ軽率なものであって、責任ある組合としては厳に戒められなければならない。労使が協定書として調印したものは当然に労働協約としての効力をもち、組合がその協定書の一部にせよ、単に議事録にすぎないと主張することは、労働協約としての効力を否定することで労使間の信義にかかる問題である。したがって「差別の事実はない」という文書が存する以上、その労使関係において差別の事実が存しないことが推測されるのは当然である。しかしながらの特別の事情が存すればこの推測が覆えること

になるし、とりわけ個々の労働者について差別的な扱いがなされているかどうかについては別異の観点から捉えられなければならないことになるので、以下順次検討してみる。

本協定書の構成をみると、前半は「昭和48年度賃上げに関して」という表題で具体的な協定として成立しているが、後半部分は「諸要求に関して」と題して会社側回答の形をとり、それぞれの項目について、「現行通りとする」、「行なわない」、「会社の設備計画に従って行なう」という表現が用いられ、組合要求が容れられていない項目のみが列記されている。このことからすれば「差別の事実はない」という点についても組合の要求を認めないという会社の見解が示されただけで、とくに組合がこの点について合意したとまではいえないかもしれない。しかしこのような体裁の協定書が、議事録にしかすぎないという労使間のとりきめはないのであるから、「差別の事実はない」という文言がなんらの法的効果をも有しないという特別の事情は存しない。したがって本協定書の後半部分が議事録であるとする組合の主張は妥当ではない。しかし「差別の事実はない」という協定書締結に関しとられた会社の態度についてみると、上記認定のとおり不当労働行為救済申立ての取下げにつき明確かつ具体的な取り決めをしなかったというあいまいさがあったことは否定できない。したがって不当労働行為救済申立ての取下げにつき協定が成立していると判断することはできない。以上述べた理由により本件C、D事件が労委規則第34条第4項に該当するとの会社の主張を裏付けるべき事由を見出すことができないから、この点に関する会社の主張は採用できない。よって本件C、D事件の却下を求める会社の主張はいずれも理由がない。

以下当委員会はC、D事件で救済を求めている事項について判断する。

3 団体交渉の拒否および団体交渉に関する沢労との差別扱いについて

(1) 組合の主張

会社が組合の団交申入れに対し、直ちに応じないこと、賃金・一時金以外の件については団交の議題にならないとしてこれを拒否していること、および団交についての時間、回数について沢労と差別取扱いをしていることは、団交拒否であり組合に対す

る支配介入である。

(2) 会社の主張

46年度の春闘については、組合から14回にわたる団交の申込みの間は会社において対策を検討中であり沢労とは3回の交渉（労使協議会）のみであり、調査表記入の件は職制を通じて全従業員に対して説明の上、組合には4月24日の団交の席で説明した。

46年度の夏期一時金は、賃上げ妥結後に交渉するほかはないし、沢労とは早期に妥結したものであり支払いが組合より早くなるのは当然であり、差別のそしりを受ける理由はない。

46年度の秋闘については沢労の妥結内容を押しつけた事実はない。

47年度の春闘および職種グループ別格付配分の件について、会社が一方的に拒否した事実はなく、その間沢労とは労使協議会を開催したもので団交を行なったものではない。調査表記入の件は職制から全従業員に説明後実施したものであり、団交議題にはなじまないが、会社は組合に対し5月10日賃上げ交渉の席上説明もし質疑にも応答しているから団交拒否といわれる筋ではない。

(3) 当委員会の判断

会社の団交のもちかたの姿勢については、前段4(1)(2)で認定したとおり労使関係の安定に対する配慮が必ずしも十分と思われない点もみられるが、前段4(3)(4)で認定したとおり会社は組合と同一事案について沢労と平行して団交をもっている場合もあること、時間、回数等についても沢労と同程度に応対している場合もあるので、一時期的には団交の時間、回数等について多少の差異はみられるにせよ、この差異をもってただちに不当労働行為が成立する程度に達しているものとは認め難い。

職種グループ別格付配分、組合員A13、同A2の異動に関するそれぞれの団交申入れは、4(4)、(5)(ア)(イ)で認定したとおり、会社は団交議題にならないとしながらも、その後説明のうえ回答を行ない、また組合要求に応じて団交をもっているので、この点についても不当労働行為が成立するとは認め難い。

以上のごとく、会社は組合に対して説明および回答を行ない、これに対して組合が

なんらの積極的意思の表明を行なわなかつた以上、会社は組合が了承したものと理解しても無理からぬところがある。

以上に指摘した諸点を総合して判断すれば、団交の拒否および沢労との差別扱いについての不当労働行為が成立するとみることは困難である。

4 就業時間内組合活動について

(1) 組合と会社の主張

組合は、会社がA16、A2およびA1の就業時間内組合活動届を不許可にしこれを認めなかつたことは、沢労組合員の就業時間内組合活動が大幅に認められている現状と比較し、明らかに組合に対する差別取扱いであると主張し、会社は、沢労組合員と同様の取扱いをしており差別取扱いはしていないと主張する。

(2) 当委員会の判断

A16に対する会社の取扱いについては、前段5(2)で認定のとおり、会社が他の者に変更させてほしいといったことを組合が了承し、A2に変更して届を出していることからみて、会社がA16の就業時間内組合活動を認めなかつたことについては、組合が了解したものと認められる。

またA2の就業時間内組合活動の事後届の件については、これまで沢労組合員および組合の組合員がどのような取扱いを受けていたかについての組合の具体的疎明がない。

A1の件について、組合は不許可にされたと主張するが、具体的になんの疎明も行なっていないのでこれを認めるることはできない。

また組合は、会社が沢労の就業時間内組合活動については、ほとんど自由に認めていながら、組合のそれについては、きびしく制限していると主張するが、認定できる具体的疎明はない。

以上の諸点からみて就業時間内組合活動につき上記3名に対する会社の取扱いが沢労組合員と比較して差別を受けているという組合の主張を採用することはできない。

5 賃金・一時金の査定について

(1) 組合と会社の主張

組合は、45年夏期一時金より47年4月昇給までの計6回の人事考課査定において、会社が組合員であるが故に低く査定していることは組合員に対する不利益取扱いであり、組合への不当な支配介入であると主張し、会社は、査定は公正に行なわれていると主張する。

(2) 当委員会の判断

(ア) 会社は、組合の提出した査定表には誤りがあり、Aの査定を受けている組合員もいると主張するが具体的に指摘してはいないのでこれを採用することはできない。たしかに前段6(6)で認定のとおり、45年度から47年度の査定では組合員のうちB以上の査定を受けているのはごくわずかであり、D、Eの査定を受けている者は約70%を占め組合員のほとんどが中位以下であることからして組合員の査定が決して良くないことがうかがわれる。

しかし組合員の昇給額のうち査定による配分額がいくらになっているのか、その額が平均配分額を下廻っているのか、総配分額のうち組合員の総配分額がどのくらいの比率を占めているのか、また組合員の一時金の支給額やその支給額のうち査定による配分額等がどのようにになっているのかについての疎明がなく、そのうえ査定の平均評価区分がどの位置にあたるのか、また沢労組合員の受けている評価との関係も不明確であることからして、上記の点についての査定がただちに不利益取扱いであるとすることはできない。

(イ) 組合は、組合員の勤務状態について、①職場の中では組長や指導員に、一生懸命やるとほめられている人が多い、②欠勤、遅刻がほとんどない、③組合員の査定が低い理由として、上司は、残業時間も少ないし、態度も非協力的であるとか言っているが、組合員より残業時間の少ない者が良い査定を受けている等主張している。しかしそれらを裏付ける十分な疎明がない。よってこの点についての査定が不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であるという組合の主張は採用できない。

(1) 組合と会社の主張

組合は、退職期限内に退職届を撤回したにもかかわらず、手続が終了しているといふことで撤回を認めないことは組合員であるが故の差別であり、実質的な解雇であると主張し、会社は、退職届はすでに承認手続を経てしまつており、退職は確定したので撤回は認められないと主張する。

(2) 当委員会の判断

たしかにXの退職届は提出された後、人事部に廻され1月30日付で人事課長の押印、そして人事担当取締役である総務部長の押印のあることが認められ、そのうえ退職金の計算まで記載してあることからみればXの退職届は会社によって承認済みであることが認められる。したがつて、通常の人事の扱いとしては、退職届の撤回を認めるかどうかは会社の自由意思の問題であるといえよう。

しかし会社のこれまでの退職希望者に対する取扱いをみると、会社は通常退職届を出した従業員に対し退職を慰留するよう説得を行なつてゐる。事実、Xと同時期に退職届を出しているC1に対しても会社はやめないよう説得を重ねている。Xについては説得できないような退職理由であり、退職金の受領を急いでいたというが、Xだけを特別扱いにして人事手続きを急いだことはいかにも不自然である。そのうえB4課長が人事課に確認もせず退職の撤回はできないだろうといつて、Xが会社の正式な回答を求めたにもかかわらずこれを直ちにとりあげようとしなかつたことからみると、Xの在職を嫌っていたと推認される。また前段7(3)で認定したとおり、C2については朝礼の場で退職決定の報告をしていながら、その後も引き続き就労していること、Xの44年、45年の昇給・一時金の人事考課による査定はすべてCであり、組合員の中では良い査定を受けていること、会社では40年ごろから毎年100名前後の正社員が退職しており、むしろ人員不足であったと考えられること、Xが退職金を受領していない段階であつて、そのまま在職を認めてなんらの支障を生ずるおそれもなかつたこと等考え合せると、Xからの退職届の撤回申し込みを認められない合理的な理由はなく、真の理由はXが会社と対立関係にある組合の組合員であることを嫌つた不利益取扱い

であると認められる。

7 就労上の差別について

(1) 組合と会社の主張

組合は、会社がA 1に対して組合員のまったくいない職場において一切仕事を与えていないことは、組合幹部に対する差別扱いであり組合に対する支配介入であるとし、会社は、A 1に対する就労上の差別などはもともとなく、図面整理等は重要な仕事であり一定の専門能力が必要であると主張する。

(2) 当委員会の判断

(ア) ところで前段8(1)で認定したとおり、A 1の組合歴から組合役員として活発な組合活動をしていることが認められ、1ヶ月のうち3日か4日の仕事量でほかにこれといった仕事を与えないことは、申立人組合の幹部に就任するものはこのような取扱いを受けることがある旨を示し組合活動を弱めようとしたものと判断せざるを得ない。

(イ) また、組合はA17が残業を拒否したことを理由に同人が退職するまで一切残業を与えられなかつたことは差別扱いであり組合に対する支配介入であると主張するが、組合員なるが故に会社が同人に残業を命じなかつたことについての疎明がないので、組合の主張を採用することはできない。

8 昇格について

(1) 組合の主張

(ア) 組合員A 1、A 2、A 18、A 19、A 20らは懲罰もなく、ほとんど欠勤もしていないにもかかわらず月給制を適用していないのは組合員を不當に差別し、もって組合の力を弱めようとするもので支配介入である。

(イ) 組合分裂以来、組合員で職制および資格者になった者は皆無であり、組合員の中には職制および資格者と同等またはそれ以上の学歴、経験、技能の所有者がかなりいるが、これらの地位に一切登用されていないのは組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、同時に沢労組合員がこのような不利益取扱いを受けていない

ことからして組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

(ア) 組合員の中で月給制を適用していない者はいずれも勤務成績不良等を理由とするもので、特に組合員であることを理由にしたものではない。

(イ) 職制および資格者への昇格は選考基準によって公正に行なわれており、組合員であるからといって差別はしていない。

組合分裂以後組合員で職制、資格者になったものが皆無であるのは、技能、経験において一定ラインの者が新たに生じなかったことによるものである。

(3) 当委員会の判断

(ア) A 1、A 2、A18、A19、A20について、会社は月給者にできない理由として勤務成績が不良であるためと主張するが、従業員が会社に入社後一定年限を経れば、欠勤が特に多いとか、懲罰を受けたとかの場合を除き月給制が適用されていることが認められる。しかるに上記 5 名の勤務成績が特に悪かったことについて会社の説明は明らかでなく、月給制適用の諸条件をみたしているにもかかわらず、月給者にさせなかつたのは同人らが組合員であったためであり、ひいては組合の活動に影響を与えようとしての所為であると推認せざるを得ない。

なお、A18、A19、A20については、本件審査中にそれぞれ月給者となっているが、これらの者について、いつ付で月給者にすべきであるとの主張がなく、また月給者になることが遅れたことによって生じた不利益についての具体的な疎明もないでの、A 1、A 2 の 2 名についての救済を認めれば足りると考える。

(イ) 職制および資格者について、組合は、組合員でこれらの者と同等またはそれ以上の学歴、経験、技能を持っている者がいるにもかかわらず、会社は昇給させていないと主張するのみで、職制および資格者に該当するという組合員は誰なのか、またどのくらいの経験、技能を持っているのかについての具体的な疎明がない。よって職制および資格者についての組合の主張は採用できない。

9 会社主催の諸行事の連絡について

組合は、①43年度の慰安会および会社創立記念日の行事の件、②44年1月4日政府管掌の健康保険を自動車振興会健康保険組合に変える件について、会社はそれぞれ沢労に連絡し、協議を行なっていながら、組合との間にはそれが無かったことは、組合無視につながり、不适当に支配介入したと主張する。

しかし、その主張している事実はいずれも申立時より1年以前のことであり、労働委員会規則第34条第1項3号に該当するからこの点に関する申立ては却下する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、(1)Xの退職届の撤回を認めなかつたこと、(2)A1に仕事を与えなかつたこと、(3)A1およびA2に月給制を適用しなかつたことは、いずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

A1およびA2の救済方法は、A1がA2よりも約2年前に入社しているが、どの時期に月給者扱いにすべきかについての疎明がないので、遅くともA1の後に入社したA2と同時期に月給者扱いにすべきであり、A2と同期に入社したA18が48年11月6日付で月給者となっていることからして、主文の程度をもって足りると考える。なお、申立人はポスト・ノーティスを求めているが、本件救済としてはそれまでの必要はないと判断する。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年7月1日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 賴