

神奈川、昭47不4、昭50.12.5

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 昭和無線工業株式会社

被申立人 昭和無線工業株式会社神奈川工場

## 主 文

被申立人会社は、A1・A2・A3・A4・A5・A6・A7・A8・A9・A10・A11・A12・A13・A14・A15及びA16に対する昭和46年度秋季賃上げ及び同年冬期一時金並びにA17に対する同年冬期一時金につきその各考課を再査定のうえマイナス配分がないものとして算定し直した金額に訂正しそれぞれその差額を支払わなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人(以下「組合」という。)は総評全国一般労働組合の神奈川県下に於ける組織であるが、昭和49年12月21日神奈川金属機械産業労働組合(以下「神奈川金属」という。)がその第12回大会において解散し、その盟下において被申立人会社神奈川工場の従業員をもって組織されていた昭和無線工業分会(以下「分会」という。)所属の組合員が同日申立人組合に加盟の意思を表示し、同組合は同年同月27日これを承認した

ので、前に神奈川金属が当委員会に申立てた本件不当労働行為事件を承継すべきものであるとして本手続に加入したものである。

(2) 被申立人会社(以下「会社」という。)は電子機器部品の製造販売を業とし、東京本社と神奈川・茨城・富山に工場を有する株式会社である。

2 会社神奈川工場にはかねて工場長以下全従業員をもって組織する共助会があったが、昭和44年7月C外2名の者は非公然に神奈川金属に加入して大和分会を結成し、共助会の活動を利用して分会の拡大強化を図ることを志し、昭和45年6月Cは自ら共助会会長として選出を受け、逐次共助会活動の外形をもって組合活動を強化し、分会員の獲得に努めていたが、昭和46年4月共助会会長の改選期においては200名以上のすいせん者を得、同月26日開催予定の幹事会において再度会長に選出されることは決定的な形勢にあった。

3 これに対し会社が共助会と分会との関係をいかように観察していたかなお詳らかではないが、昭和46年2月頃から共助会発行のニュースその他の教宣文書に許可制をとり、右共助会会長改選に関する前記幹事会の直前Cに対し、特機部品事業本部への異動を口頭で発令して東京本社への勤務替えを命じた。

4 よってC等は昭和46年5月19日174名をもって分会を公然化し、以然主としてCの配転をめぐって団交、スト等を繰り返したが会社はついに同年8月17日Cを懲戒解雇し、一部分会員の抗議行動等とあいまって各種の紛議を惹起した。

5 この間昭和46年度秋期昇給は同年3月21日から9月20日まで、冬期一時金は5月21日から11月20日までを考課期間として決定されるので分会はそれぞれ要求書を提出して団交を行っていたが、昇給については同年11月20日協定の成立を見、その内容は労使間の同日付協定書によると

標準昇給率	7.23%
是 正	1.23%
考 課	0.78%
計	9.28%

考課は200円ないし1,200円の範囲で実施する旨記載され、冬期一時金については同年12

月13日協定成立し、その内容は同日付労使間の協定書によると、

算定方式

基本給×基本係数×勤怠係数+諸手当1か月分+一律分+考課分

考課分については

ア 勤続1年以上の者に対し考課として総額180万円を加算する。

イ 配分に関しては考課基準提示の上最高50,000円より2,000円までとする。

ウ 考課基準

1級ないし6級のそれぞれ $S \cdot A \cdot A' \cdot B \cdot B' \cdot C$ に区別して零から50,000円までに区分した表を添付とする旨記載がある。

6 会社は同年11月28日右協定による給与を支払ったが、昇給額の計算中考課分0.78%200円ないし1,200円の金額の加算についてはプラスもマイナスもあり得る趣旨であったと解し当時の組合員22名に対し考課分として600円又は700円を減額して支給し、ためにその後に行われた一時金の協定についてはその締結前に考課分加算の字句の解釈をめぐって労使間に争いがあり、結局分会側は「協定案に明記された事項についてのみ協定する」として前記協定を締結し、会社は前同様考課にはマイナスもあるとの見解のもとに組合員中24名に対し考課として12,000円ないし25,000円を減額して支給した事実が認められ、神奈川工場三百数十名の従業員中分会員外の者で右のようなマイナス査定を受けた者はない。

7 会社は右マイナス考課の理由として対象となった各個人について具体的にその行為をあげ、欠勤、遅刻の日数、製品不良、設計ミス等の作業成績の外上司への抗議、朝礼欠席、ビラ配布等の秩序に関する行為等を例示し、その詳細は別表記載のとおりであるが、一部誤認、誤解による指摘と認められるものがある外事実としてはおおむねその存在を肯定することができる。

救苦

[illegible]

8 しかし申立人は会社側の右の考課はそれ自体他の一般従業員との対比においてさして重大な失点として考えられるべきものでもないし、協定書上明示された条文の趣旨に反して組合員のみに前述のような賃金のマイナス査定を行うのはその活動を嫌悪した結果で差別であるとして、申立人組合員10名及び差別当時組合員であった非組合員中、委任状を提出した7名につき原状回復を求めて本申立てに及んだものである。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者について

会社は申立人組合が神奈川金属の本件申立て上の地位を承継したことを争い、神奈川金属は昭和49年12月21日解散したがその際申立人と合併又は合同の手続をとったものではなく、その構成員であった者も必ずしも全部申立人組合に加入した訳ではなく他の労働組合に合流したものもあって、両者に同一性を認める根拠はなんら存在しないのみならず、本件申立ての基本の目的は具体的・個別的な労働組合の団結権を使用者の侵害行為から守ろうとするものであるから、従来から別個に並存し会社となんらの関係もなかった申立人組合が突然他の労働組合に対する団結権侵害行為をもって自己の被害として救済を求める利益も適格もあり得ないものであり、この理は旧組合の解散によりその構成員であった者の一部が申立人に加入したとしても変ることはいないし、また、旧組合構成員個人に引き継がるべき筋合でもないから、申立人組合員の承継申立ては却下せらるべく、同時に既に解散によって消滅した神奈川金属の申立ても却下に帰すべきこととなる旨陳述した。

しかしながら神奈川金属が本件申立てによって侵害されたと主張する団結権は、具体的には分会に関するものであり、旧申立人は単にその上部団体として手続上分会の立場を代表していたものに過ぎないものと考えられるから、今その上部団体が解散し、分会構成員が実質においてその同一性を保持したまま申立人組合に加盟した実情を考え合わせると申立人がその上部団体として従来の旧上部団体の申立上の地位を継承し、実質的に分会に加えられた具体的団結権侵害行為の審理を維持するのは審査手続経済上も、又分会に関係なく上部において消滅した組織の都合により除訴期間との関係から生ずる不

合理を避けるためにも必要であると考えられ本件申立人組合の承継はこれを適法なものと思惟すべきである。

しこうしてこの理は本件審理の範囲を定めるについて申立ての際在籍し、その後退社等のため承継の際には申立人に加入しなかった元分会員中委任状の提出等によって申立ての維持の意思を表示した元分会員に及ぼすについても妥当するものと考えられる。

## 2 昇給及び一時金について

(1) 会社は昭和46年秋季昇給及び同年末一時金について、考課には本来プラスもマイナスもある筈であり、特に本件昇給期以前においては考課別に係数を定め、これを一定の基礎額に乗じて昇給額、一時金の額を決定する方式をとっていて考課の影響があまりに大きすぎたので本件昇給期からこれを改訂し、従来の中間昇給額が改訂後の職級別標準昇給額に相当しその上下との差額がその後考課額に相当するようにしたものであるから、新協定の考課にマイナスが含まれるのは当然の成行きであり、協定に当たって会社は口頭でこれを説明し分会も納得した筈であると主張するのに対し、組合は、昇給の協定時にはそのような説明を受けた事実はなく、その支給があつて初めて会社側の意向が判明したので、次回一時金の協定ではその点難航し、結局「協定書に明記された事項についてのみ協定する」旨の留保をして調印したものであると述べて考課はプラス査定のみであることを主張している。

(2) よってこの点について検討すると昭和46年秋季の昇給期以降会社の考課査定方式が変更せられていることは会社主張のとおりであるが、当時までの考課率は最低を1としてその余の上級者の率を増加させる方法を取り、中間値を1としてその上下にプラス・マイナスをとる方法が行われたことはないから、もしそのように変更されたものとすれば該点につき格別の説明、特に協定書への記載その他文書上の考慮が払われるのが自然であると考えられるところ、昇給及び一時金についての労使の協定書の記載から見る限り、文理上、いかに解釈しても考課にマイナスの査定があるとは読み取ることができない。のみならず該プラス・マイナスの査定を各級別に一覧表として記載し、当委員会に証拠として提出された文書も会社内部のみのものであつて申立人側に

提出されたことがないと言うのであれば会社側の真意はともあれ、組合がマイナス査定に異を唱えるのも誠に故なしとしない。

(3) しかも本件各査定が分会の公然化後、Cの配転懲戒免職等に伴う騒然たる雰囲気之余いん未だ納らぬうちに、組合員のみに対し、強行せられた背景を考慮する時は、諸証拠の示すところ会社が組合員に対し、その組合活動の故に不利益な取扱いをしたものの外形はおおうことができない。

(4) 会社はこれに対し各組合員個々の勤務態度を詳細に列記してその考課の劣悪なる所以を主張している。

しかしながら、その中で特に重大と見られる欠勤、遅刻回数、製品不良、設計ミス等をとって見てもそれが神奈川工場全従業員の平均を著しく上廻っているものとは認められず、その余の諸行為も一般従業員との対比上、前記協定書の字句に反し、これら従業員のみを特に劣悪な勤務者としてマイナス査定をしなければならない格別な理由になるものとは解せられず、かえって勤務時間外の組合活動までもが査定の対象とされているところからみて前項記載の認定を覆えすに足りない。

よって前記組合員等にマイナスの査定をした会社側の考課は不当労働行為であって取消さるべく、改めて会社に差別のない査定を求め、且つ、その差額の支給を求める申立人の救済申立は理由があり、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第36条及び同第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和50年12月 5 日

神奈川県地方労働委員会

会長 福 田 四 郎