

千葉、昭 49 不 6、昭 51. 3. 23

命 令 書

申立人 総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部

被申立人 日本ファイリング製造株式会社

主 文

- 1 被申立人は別表 1 乃至 24 に記載の申立人の組合員に対し、下記各賃金、期末手当及び年間期末手当精算金について、次のとおりの各金額を支払わなければならない。
 - (1) 昭和 49 年度及び昭和 50 年度の各賃金改訂について、各年度賃金改訂における本給に対する考課ランクを 5（昇給幅 1.0）に是正し、該各賃金を再計算した額と既払各賃金額との差額。
 - (2) 昭和 48 年度冬季、昭和 49 年度夏季、同冬季及び昭和 50 年度夏季の各期末手当について、昭和 48 年度、昭和 49 年度及び昭和 50 年度の各本給に対する考課ランクを 5（昇給幅 0.1）として各年度の本給を是正の上、上記各期末手当の考課乗率を 1.0 に是正し、該各期末手当を再計算した額と既払各期末手当との差額。
 - (3) 昭和 48 年度及び昭和 49 年度の各年間期末手当精算金について、昭和 48 年度及び昭和 49 年度の各本給に対する考課ランクを 5（昇給幅 1.0）として各年度の本給を是正し、かつ昭和 48 年度夏季、同冬季、昭和 49 年度夏季及び同冬季の各期末手当に対する考課乗率を 1.0 として各年度期末手当の年間支給額を是正の上、該各年間期末手当精算金を再計算した額と既払各年間期末手当精算金との差額。
- 2 被申立人は 1 の(1)乃至(3)につき前記申立人の組合員の従来の考課ランク及び考課乗率を同人らに不利益に変更してはならない。

- 3 被申立人は申立人に対し、この命令書交付の日から3日以内に、下記のと通りの誓約を手交し、かつ陳謝文を被申立人の松戸工場正門の従業員の見易い場所に、縦1メートル、横2メートルの白色木板一面に楷書で墨書して、10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が貴組合の組合員に対して行った、昭和49年度及び昭和50年度の各賃金改訂、昭和48年度冬季、昭和49年度夏季、同冬季及び昭和50年度夏季の各期末手当並びに昭和48年度及び昭和49年度の各年間期末手当精算金の各支給について、貴組合の組合員を申立外組合の組合員に比べて、考課ランク及び考課乗率を低く査定し、格差をつけて支給したことは、当社が貴組合及び貴組合員を嫌悪して貴組合員を経済的に差別待遇し、かつ貴組合の組織を弱体化させることを意図して行った不利益取扱い及び支配介入行為であり、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千葉県地方労働委員会において認定されました。

当社は今後再びこのような不当労働行為を行わないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

日本ファイリング製造株式会社

代表取締役 B 1

総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部

執行委員長 A 1 殿

陳 謝 文

当社が貴組合の組合員に対して行った、昭和49年度及び昭和50年度の各賃金改訂、昭和48年度冬季、昭和49年度夏季、同冬季及び昭和50年度夏季の各期末手当並びに昭和48年度及び昭和49年度の各年間期末手当精算金の各支給について、貴組合の組合員を申立外組合の組合員に比べて、考課ランク及び考課乗率を低く査定し、格差をつけて支給したことは、当社が貴組合及び貴組合員を嫌悪して貴組合員を経済的に差別待遇し、かつ貴組合の組織を弱体化させることを意図して行った不利益取扱い及び支配介入行為であり、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千葉県地方労働委員会において認定されました。

当社はこのような不当労働行為を行ったことについて、貴組合及び貴組合員に対し深く陳謝します。

昭和 年 月 日

日本ファイリング製造株式会社

代表取締役 B 1

総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部

執行委員長 A 1 殿

(注 年月日は手交及び掲示の日を記載し、誓約書には会社の代表取締役の印を押すこと。)

4 申立人のその余の申立は棄却する。

(別表省略)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本ファイリング製造株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、千葉県松戸市に工場を有し、スチール棚類、間仕切類等の製造業務及びそれらに付帯する一切の業務を目的として、昭和14年12月23日に設立され、現在資本金2,000万円、本件申立当時従業員約320名の会社である。

なお会社の製品の販売会社として、申立人外日本ファイリング株式会社（本社は会社の本社と同じ。）があり、両会社に共通の代表取締役として、B 1が社長に就任している。

(2) 申立人総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部は、昭和44年8月24日、当時の従業員300名を越える参加によって結成された労働組合（以下「申立人組合」

又は「第1組合」という。)であり、結成直後上部団体として、現在の総評合化労連東京合同労組に加盟した。主文掲記の別表の25名は申立人組合の組合員(以下「申立人組合員」又は「第1組合員」という。)であり、上記組合員中昭和48年2月に申立人組合に加入したA2を除いた24名は、申立人組合結成時以来の組合員である。

- (3) 昭和44年9月3日申立外日本ファイリング株式会社内に日本ファイリング労働組合(以下「第2組合」という。)が結成され、さらに同年12月1日申立人組合が分裂して、会社内に86名をもって全金同盟千葉地方金属全日本ファイリング労働組合(以下「第3組合」という。)が結成され、直ちに上部団体として全金同盟千葉地方金属に加盟した。上記両組合は昭和47年1月合併して、全金同盟日本ファイリング労働組合(以下「申立外組合」という。)となった。

2 申立人組合の結成とその後の経過及び他の組合の活動状況等

- (1) 前記のように申立人組合員数は、結成時には、300名を越えたが、昭和44年12月1日86名が分裂脱退して在籍者数が約250名に減少してより、その後年々脱退者が相つぎ、在籍者数は減少の一途をたどった。そして本件申立時の昭和49年12月5日には申立人組合員数は、25名であったが、同年12月28日にA2が脱退したため、結審時の組合員数は24名である。

他方申立外組合は昭和48年2月会社との間にユニオン・ショップ協定を結んだことによりそれまで中立の立場をとっていた者も新たに加入し、会社の全社組合員対象者中申立人組合員を除くすべての従業員を擁する組合となり、本件申立時の組合員数は約550名に及んでいる。(なお、申立人組合の組合員資格対象者は主任以下の者であり、申立外組合のそれは係長以下の者となっている。)

(2) 申立人組合と対会社関係

① 千労委昭和44年(不)第2号事件について

申立人組合は昭和44年度冬季期末手当について、組合員1人平均20万円の要求を掲げてピケッティングを含むストライキを実施し結局140,079円で妥結した。ところが会社はストライキに伴うピケッティングが違法であるとして、当時の申立人

組合の執行委員に対して1週間の出勤停止、1ヵ年の昇給停止、降格処分を行い、その後新たに申立人組合の執行委員になった3名に対しても本社、大阪への配転命令を発した。この件は当地労委昭和44年(不)第2号事件として係属したが、昭和46年7月8日関与和解が成立し事件は終了した。

② 組合事務所移転問題について

会社は申立人組合に対してのみ昭和46年8月28日会社の正門付近にある組合事務所を不便な裏門近くに移転するよう要求したが、申立人組合は、この要求を不当労働行為であるとして千葉地方裁判所松戸支部に使用及び占有妨害排除仮処分申請(千葉地方裁判所松戸支部昭和46年(ヨ)第137号)を行ったところ、同裁判所は同年10月7日、会社は申立人組合が組合事務所の使用及び占有をすることに對し、これを妨害する一切の行為をしてはならない旨の仮処分決定を発した。

③ 食堂運営委員会について

食堂運営委員会は当初申立人組合と会社選出の委員で構成し運営されていたが、第3組合結成後は申立人組合選出の委員を除外し、現在は申立外組合と会社選出の委員で構成、運営されている。

④ 安全衛生委員会について

安全衛生委員会は申立人組合抜きで昭和45年7月から第3組合と会社選出の委員で構成し運営されており、現在においても申立人組合は参加をはばまれている。

⑤ 職制による組合脱退勧誘

ア 第1組合員A3は昭和44年12月初旬の午後8時頃、職制のB2主任とB3班長らの自宅訪問を受け、B2主任から「総評の組合では会社がつぶれる。同盟の組合に入れ。同盟の組合に入ればA3さんの生活も良くなる。」と言われ第1組合脱退を勧誘された。

イ 第1組合員A4は昭和45年1月の午後5時過ぎ頃、松戸市内の食堂「丸勝」で、職制のB4班長から「第3組合に来ないか。」と言われ、さらに同年8月の午前11時30分頃、会社の社員寮の自室で頭痛のため寝ていたところ、職制のB2主任の

訪問を受けて「同盟の組合に入る気はないか。お前の生活だってよくなるぞ。」
と言われて第1組合脱退を勧誘された。

ウ 当時の第1組合員A5は昭和45年5月頃職場で勤務作業中職制のB5班長から
「同盟の組合に入らないか。同盟に来ればボーナスや給料も良くなる。」と言われ第1組合脱退を勧誘された。同人はその後会社を退職した。

エ 当時の第1組合員A6は昭和45年7月頃職場で勤務作業中職制のB6班長から
「第3組合に入れ。入らないとボーナス、昇給は見込みない。」と言われ第1組合脱退を勧誘され、同人は同年8月頃第1組合を脱退して第3組合に加入した。

オ 当時の第1組合員A7は昭和45年7月頃職制のB7係長から「第3組合に入らないと残業もさせないし、昇給、ボーナスに影響する。」と言われ第1組合脱退を勧誘され、同人はその後第1組合を脱退して第3組合に加入した。

カ 当時の第1組合員A8は昭和45年7月頃職制のB7係長から「第3組合に入らないと残業をさせない。昇給、ボーナスにも影響する。」と言われ第1組合脱退を勧誘され、同人はその後第1組合を脱退して第3組合に加入した。

キ 当時の第1組合員A9は昭和45年8月の午後4時30分から同5時頃までの間松戸工場第1応接室で職制のB7係長から「第3組合に入れ、第1組合の脱退用紙と第3組合への加入用紙がある。第3組合に入れば成績査定が良くなる。入らなければ君の将来も見込みないし、昇給、ボーナスも見込みない。」と言われ第1組合脱退を勧誘された。同人はその後会社を退職した。

ク 第1組合員A10は昭和46年6月頃職場で午前の勤務作業中職制のB5班長から「同盟の組合に入らないか。第1組合にいるよりボーナスや賃金が良い。」と言われ第1組合脱退を勧誘された。

⑥ 昭和46年度新入社員研修について

昭和46年3月23日から同月31日まで小田急沿線の読売ランド内の研修会館で同年度新入社員研修が行われたが、同研修の中でB8厚生係長（勤労課所属の管理職のため非組合員）は、社内講師として、①日本経済と労働組合、②日本ファイリン

グの労使関係と題して種々話をしたが、その際「会社としては同盟に加盟している新労を支持する。」と発言した。さらに同研修の帰りのバスの中で、同研修でコーチャーを務めたC 1（第3組合所属）は、新入社員に対し第3組合のみの加入用紙を配布し第3組合加入を勧誘した。加入用紙は新入社員の入寮後同じ寮に住んでいたC 1のもとに集められ、新入社員のほとんどは第3組合に加入した。

- ⑦ 千労委昭和47年（不）第3号事件等について会社は昭和47年6月21日付けで申立人組合の副委員長であるA11に対し、申立外日本ファイリング株式会社本社より同会社仙台営業所に配転命令を発し、同人がこれを不当労働行為であるとしてその配転命令を拒否したところ、同年7月31日同人を懲戒解雇処分に付し、同人が入寮中の寄宿舎の明渡しを要求した。さらに会社は同年10月13日申立人組合の執行委員長A1、同組合員A3、同組合員A12の3名を機械係から突如新設の環境整備プロジェクト・チームと称する部署に配転し、雑草刈り、地ならし、土塊運び、ゴミ焼却等の雑仕事に従事させた。

これらの会社の一連の行為に対し、申立人組合及びA11は次のような対抗手段を取りいずれも認容された。

ア 申立人組合は当地労委に対し上記A11に対する配転命令及び懲戒解雇並びにA1、A3、A12に対する配転はいずれも不当労働行為であるとして救済申立（当地労委昭和47年（不）第3号）を行った。当地労委は審査の結果昭和49年6月27日付けで、いずれも原職又は原職相当職に復帰させよとの旨の救済命令を発した。

会社はこの救済命令を不服として千葉地方裁判所に行政処分取消請求の本案訴訟を提起（千葉地方裁判所昭和49年（行ウ）第7号）し、併せて、行政処分執行停止申立（千葉地方裁判所昭和49年（行ク）第3号）を行った。同裁判所は昭和49年11月7日執行停止申立を却下する決定を発し、現在本案事件について審理が進められている。

なお、当地労委は会社が上記行訴を提起したことに伴ない同裁判所に緊急命令申立（千葉地方裁判所昭和49年（行ク）第4号）を行ったところ、同裁判所は

昭和 49 年 11 月 7 日命令主文のとおり履行せよとの旨の緊急命令決定を発した。

その結果上記 A11 は申立外会社本社のシステム設計課へ、A 1、A 3 及び A12 は松戸工場の製造課機械係へそれぞれ復帰した。

イ 前記 A11 は松戸簡易裁判所に対し、占有妨害禁止仮処分申請（松戸簡易裁判所昭和 47 年（ト）第 30 号）を行ったところ、同裁判所は会社に対し、昭和 47 年 8 月 8 日 A11 の松戸寮の自室及び組合事務所の使用・占有を妨害する一切の行為をしてはならない旨の仮処分決定を発した。

ウ 前記 A11 は、東京地方裁判所に対し、地位保全仮処分申請（東京地方裁判所昭和 47 年（ヨ）第 2346 号）を行ったところ、同裁判所は昭和 48 年 11 月 26 日 A11 が会社に対し労働契約上の権利を有することを仮に定める旨の判決を言渡した。

⑧ 第 1 次賃金等差別事件について

申立人組合は、昭和 46 年度、昭和 47 年度及び昭和 48 年度の各賃金改訂、昭和 46 年度夏季、同冬季、昭和 47 年度夏季、同冬季及び昭和 48 年度夏季の各期末手当並びに昭和 47 年度年間期末手当精算金について、会社の申立人組合員に対する支給額は平均額を下回っているが、これは会社が申立人組合を嫌悪して申立人組合員を不利益に査定して、賃金上の格差を生ぜしめ、申立人組合を脱退させ、申立人組合を弱体化せんとする意図に基づくものであって、不当労働行為であるとして、当地労委に救済申立（当地労委昭和 47 年（不）第 1 号）を行った。

これに対し会社は、申立人組合主張の各年度の賃金改訂、期末手当及び年間期末手当精算金について、その支給額が平均額を下回り、その考課を低く査定したことは認めるが、査定が低くなっているのは、申立人組合員の勤務成績及び能力が劣等なることに基づくものであり考課は公正に実施しているものである。すなわち成績評定表に基づき具体的項目について、4 段階にわたる公正な方法を採用している。従って不当労働行為ではないと抗弁した。

当地労委は審査の結果上記各賃金改訂、期末手当及び年間期末手当精算金について、申立人組合員と申立外組合員との間における賃金額の昇給幅に格差があり、期

末手当の考課乗率が低く査定されているのは、会社が申立人組合及び申立人組合員を嫌悪して、申立人組合員を、経済的に差別待遇して、申立人組合を弱体化させることを意図したものであり、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して、昭和49年8月31日付けで、①昭和46年度、昭和47年度及び昭和48年度の各賃金改訂について、各年度賃金改訂時における本給に対する考課ランクを5（昇給幅1.0）に是正し、該各賃金を再計算した額と既払賃金額との差額。②昭和46年度夏季、同冬季、昭和47年度夏季、同冬季及び昭和48年度夏季の各期末手当について、①による本給是正をした上で、毎期の考課乗率を1.0に是正し、該各期末手当を再計算した額と既払期末手当額との差額。③昭和47年度年間期末手当精算金について、①、②の是正によって得られる同年度年間期末手当支給額と既払精算支給額との差額。の各支払を命ずる等の救済命令を発した。

会社及び申立人組合は上記命令を不服としてそれぞれ中労委に再審査申立（中労委昭和49年（不再）第48・49号）を行い、中労委で審査が進められている。（以下上記事件を「第1次賃金等差別事件」という。）

⑨ 団体交渉について

ア 申立人組合が会社に申し込んで行った昭和46年度賃金改訂及び同年度期末手当、昭和47年度賃金改訂及び同年度期末手当、昭和50年度賃金改訂及び同年度期末手当における各団体交渉経過を申立人組合と第3組合又は申立外組合とを比較すると、昭和50年度期末手当の団体交渉申込みを除き、申立人組合の方が団交申込みが早かったにもかかわらず、団交開始や回答も後回しにされ、その交渉回数も申立人組合の方が少なく、第3組合又は申立外組合と会社との間で妥結した後に、会社が同一内容を申立人組合に強いるといった状態が続いている。

さらに上記各団体交渉における会社の出席者は、第3組合又は申立外組合との交渉（会社と第3組合又は申立外組合の間では労使協議会が開かれており、これまでに正式な団体交渉は一度も行われたことはない。）では本社専務、松戸工場長、総務部長、勤労課長等が出席したのに比べ、申立人組合との交渉で

は昭和 46 年度賃金改訂交渉を除き、勤労課長ただ 1 人であった。

イ 前記⑧のとおり第 1 次賃金等差別事件の命令書が交付された翌日の昭和 49 年 10 月 9 日申立人組合は会社に対し、「同事件命令について」団体交渉申込みを行ったが、会社は勤労課長と申立人組合の書記長との間の窓口折衝で、申立人組合が労働委員会の命令に従えとの主張を取下げたならば団交に応ずる旨回答し、結局団体交渉は行われず、その後会社から申立人組合に対し会社は、中労委に再審査申立を行ったとの通知があったのみであった。

ウ 会社は申立外組合から事前に了解を取付けた上で、申立人組合に対し、昭和 50 年 1 月 16 日、同月 18 日より当分の間一時帰休を実施したい、賃金は 80%保証する旨口頭で申入れを行った。申立人組合は会社に対し、翌 17 日、一時帰休については労使の協議により意見一致を見るまで実施を延期するようにとの申入れを行うとともに、一時帰休について即日団体交渉を行うようにとの申入れを行った。会社は勤労課長から申立人組合の書記長に対し、同日一時帰休中の賃金は 90%保証するとの通知をしたのみで団体交渉には応ぜず予定どおり同月 18 日より一時帰休を実施した。

その後同月 23 日団体交渉が開かれ、申立人組合は会社から、業務上一時帰休をせざるをえないこと及び賃金カットをせざるをえないことについて、理由説明を受けた。申立人組合は会社に対し同月 25 日、①会社業務上一時帰休の必要が生じる場合は原則としてこれを認める前向き態度を取ること。②賃金カットの可否についてはまだ問題が明確にされていないので現状では認められないこと。との申入れを行い、さらに 3 月 6 日一時帰休についてとくに賃金カット問題を中心としてと題する団交申入れを行ったが会社は団交に応じなかった。

その後賃金については申立人組合の同意のないまま 90%保証が続けられ、6 月頃より一時帰休が 1 月につき 8 日あるいは 9 日に増えたため、一時帰休が 1 月のうち 5 日未満のときは 90%、5 日以上ときは 95%保証されることとなり現在に至っている。

エ 会社は申立外組合から事前に了解を取付けた上で申立人組合に対し昭和50年1月31日、昭和49年度年間期末手当精算金について、従来一括して支払われていたのを時節柄と資金繰ということを理由に40%を2月に、60%を夏にそれぞれ分割払いにしたい旨口頭で提案した。申立人組合は会社に対し一括して支払えない事情が会社に生じたのであるならば、会社が団交申入れをして欲しい旨要求したが、会社はこれを拒否し、2月7日申立外組合員に同年度精算金を40%支払い、申立人組合に対しては同日付けで文書通知を行い、その中で、①精算金について会社提案から同日に至るまでの経過を述べ、②申立人組合が精算金についての会社説明に関する通知内容を確認するための確認書に調印することを拒否していることに強く抗議し、③申立人組合が確認書にすみやかに調印するよう求め、調印するまでは支給不能となると述べ、④組合員個々において分割受領を認める場合確認書内容を認めたものとして支給する旨通知した。

これに対し申立人組合は会社と同月8日「昭和49年度年間一時金の精算払いについて」と題する団交申入れを行うとともに、同日から5日以内に精算金の支払いをするよう申入れたが、会社は団交を拒否し申立人組合員には精算金は支払われなかった。

このため申立人組合は同月13日、当地労委に団交促進を調整事項とするあっせん申請を行い、当地労委事務局職員による事情聴取が労使双方に対し行われた結果労使は団交を行うことに合意し、同月15日ようやく団体交渉が行われ申立人組合は40%を2月に、60%を夏に支払うとの精算金の分割支払いを認め、あっせん申請は取下げられた。

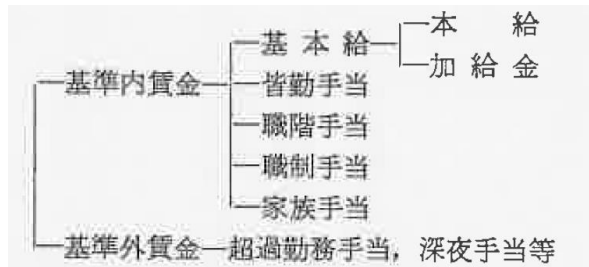
オ 会社は昭和50年度から年間休日を9日追加実施したことに伴ない、事前に申立外組合との間で、賃金月額 $\frac{23}{1}$ を賃金日額とする従来の算出方法を、賃金月額 $\frac{22}{1}$ を賃金日額とする方法に変更することを協定したが、申立人組合に対しては同年7月分の賃金支給後により賃金日額の算出方法を上記のごとく変更した旨を通知した。

3 賃金、期末手当及び年間期末手当精算金について

(1) 賃金関係

① 会社の賃金体系は表 1 のとおりである。

表 1 賃金体系



本給は勤務成績と能力についての査定により昇給する。

加給金は本給×加給金係数＋一律定額分の計算式により算出する。

皆勤手当は実務職 3 級から 1 級までの者のうち皆勤した者に対し本給の 10%を支給する。

職階手当は要務職 4 級以上の職階の者に対し各職階毎に定めた一定額を支給する。

職制手当は班長以上の役付者に対し各役職毎に定めた一定額を支給する。

家族手当は扶養家族のある者に対し人数に応じ 7,000 円を限度として一定額を支給する。

なお職制として班長、主任、係長、課長、部長等が置かれ、これとは別に職階制度が採用されている。その種類及び大綱は次のとおりである。

管理職 管理的業務を担当する職務であり、一般に当該部門の業務を立案、計画し、直接又は間接に部下を指示管理する職務をいう。

要務職 上位者の指示に従い、当該業務の立案、計画並びにその具体的な処理をする職務をいう。

実務職 上位者の指示に従い、実務を主とする職務をいう。

さらに上記各職階は、その職務に対する管理能力、処理能力、熟練度合等に従って表 2 のとおり区分されている。なお申立人組合員は要務職に A13 ただ 1 人いるのみで、その他の者はすべて実務職である。

表 2 職階区分

管理職	1 級	2 級	3 級	4 級
要務職	1 級	2 級	3 級	4 級
実務職	1 級	2 級	3 級	

そして勤務成績が優秀で能力のある者に対しては表 3 のように昇進の道が開かれている。

申立人組合員は、昭和 44 年 12 月の分裂以後は、A14 が昭和 46 年に実務職 3 級から 2 級に昇進したケースがあるだけで、その他の者は主として考課ランクが昇進基準に達しないとして、昇進をはばまれている。

表 3 昇進基準

表 3 昇進基準

項 目			昇 進 基 準						
職 階 昇 進			実 3 ～実 2	実 2 ～実 1	実 1 ～要 4	要 4 ～要 3	要 3 ～要 2	要 2 以上	
区 分	1	年令	制限なし	21才以上	26才以上	31才以上	36才以上		
	2	出勤率	97%以上	97%以上	99%以上	100 %	100 %		
	3	考 課 と 勤 続	内 訳	内 訳	内 訳				
			考 課 勤 続	考 課 勤 続	考 課 勤 続				
			5 ランク以上	0.6 ケ月以上	1 ランク制限なし 2 ～ 3 ランク 2 年以上 3 年以上 4 ランク以上	1 ランク制限なし 2 ランク 3 年以上 5 年以上	3 ランク以上	3 ランク以上	個別審議

② 団交の結果協定された昭和 49 年度及び昭和 50 年度の賃金改訂は次のとおりである。

ア 昭和 49 年度－昭和 49 年 4 月 18 日協定

(7) 全社組合員対象者基準内賃金 1 人 1 か月増額分

基本給増額分	26,510 円
家族手当増額分	1,562 円
皆勤手当及び職制手当分	440 円
計	28,512 円

(4) 加給金係数及び一律定額分

本給×2.81+14,000 円

(ウ) 扶養手当増額分

扶養 1 人目	4,000 円
扶養 2 人目	1,200 円
扶養 3 人目	1,000 円
扶養 4 人目	800 円
支給限度額	7,000 円

イ 昭和 50 年度－昭和 50 年 5 月 15 日協定

(7) 全社組合員対象基準内賃金 1 人 1 か月増額分

基本給増額分	17,355 円
皆勤手当分	80 円
職階手当分	100 円
計	17,535 円

(4) 加給金係数及び一律定額分

本給×3.36+14,300 円

(2) 期末手当関係

期末手当は原則として毎年夏・冬の 2 回支給され、

その計算式は

基礎賃金×支給率×考課乗率×出勤率

となっており、基礎賃金は

基本給＋職階手当＋職制手当

となっている。

そして支給方法及び支給率は、毎年労使の協議により夏・冬一括して定められ、考課乗率は各支給対象期間中の勤務成績及び職務遂行能力に基づく考課査定により、最高 1.2、平均 1.0、最低 0.8 の範囲内で考課ランク付けが行われている。団交の結果協定された昭和 48 年度冬季乃至昭和 50 年度夏季における期末手当の支給率は次のとおりである。

昭和 48 年度冬季期末手当 2.501

昭和 49 年度夏季期末手当 2.417

同 冬季期末手当 2.810

昭和 50 年度夏季期末手当 1.792

(3) 年間期末手当精算金関係

年間期末手当精算金は昭和 47 年度から採用された制度であり、当該年度夏季、冬季の各期末手当の支給後、翌年の 2 月頃労使協議の上社会水準値の 80 パーセント乃至 120 パーセントの範囲内において最終的な支給率が決定される。その計算式は

年間期末手当既支給額（欠勤控除済）×乗率係数

となっている。

団交の結果協定された昭和 48 年度及び昭和 49 年度の年間期末手当精算金乗率係数は、次のとおりである。

昭和 48 年度年間期末手当精算金 0.1937

昭和 49 年度年間期末手当精算金 0.2406

4 考課査定について

(1) 賃金関係（特に本給について）

会社は従業員の本給を決定するにあたり職能給的要素をとりいれた本給表を昭和45年4月から採用しているが、初任給の上昇に伴ない本給に中だるみ傾向が生じたため、それを是正するため昭和49年度賃金改訂時より後記表6のとおり従前の本給表の本給額の改訂を行った。

初任給は本人の学歴、年齢、経験等によって定まるが、新規学卒者、中途採用者の別により職能等級の格付けが異なっている。新規学卒者のうち高校卒は実務職2級として1.0等級に、大学卒は実務職1級として5.0等級に格付けされる。中途採用者は現業、非現業によって取扱いに差があるが、現業の場合は学歴、経験は一切考慮されず実務職3級として年齢に応じて格付けされる。

昇給は毎年1回定期に行い、昇給額は本人の勤務成績及び能力に関する考課査定(以下「成績評定」ともいう。)によって定まる。従って昇給における考課査定は本給及び基本給の増額に影響する。なお会社は毎年1回の定期昇給時期が昭和45年度までは1月分給料からであったのを、昭和46年度からは4月分給料から実施した。

会社における考課査定は次の要領で行われている。

① 評定要素

会社は従業員の勤務成績及び能力についての考課査定を毎年6月、11月の2回半期毎に成績評定表を使用して実務職、要務職別に実施している。成績評定表は実務職用と要務職用、監督者用とに分れており、評定項目、評定期間中の実績に対する着眼点もそれぞれ実務職用と要務職用、監督者用とで異なっている。それらの内容は表4の1及び表4の2のとおりである。

考課対象期間は6月実施が前年11月21日から当年5月20日まで11月実施が5月21日から11月20日までとなっている。

なお11月実施では従業員に自己申告書を提出させ、成績評定の参考資料としている。定期昇給にあたっては11月実施の考課査定を使用している。

表4の1 実務職用成績評定表

評 定 要 素	
項 目	評 定 期 間 中 の 実 績 に 対 す る 着 眼 点
1 勤 務	(イ) 規則や指示を守り真面目に陰日向なく働いたか (ロ) 仕事のとりかかりが遅かったり早じまいすることはなかったか (ハ) 勝手に職場を離れたりムダ話をするのがなかったか (ニ) 納得できない欠勤や遅刻が多くなかったか
2 理解と判断	(イ) よく上司の指示や方針を理解して仕事に当たったか (ロ) 何回も同じことを教えねばならないことがあったか (ハ) 仕事の段取りを密にして妥当な判断を下したか (ニ) 早合点したり理解できなくて失敗したことはなかったか
3 就 業 態 度	(イ) 仕事の改善向上にも積極的に意欲を示したか (ロ) 人の嫌がる仕事も進んで引受ける程の積極さがあったか (ハ) 仕事をやりっぱなしにして困ったことはなかったか (ニ) 責任を回避したり他に転嫁するようなことはなかったか
4 人 間 関 係	(イ) 上司の指示に従い進んで仕事に協力したか (ロ) 仕事のうでよく同僚と協調したか (ハ) 同僚や補助者を気持よく自分の仕事に協力させたか (ニ) 利己的にすぎたり、かげ口をきいたりして職場の雰囲気を悪くしたことはなかったか
5 成 果	(イ) 与えられた仕事をいつもきちんとやりこなしたか (ロ) 仕事の処理は早かったか。遅くて困ったことはなかったか (ハ) 間違いや不良品が多く出て困ったことはなかったか (ニ) 仕事ぶりが的確で安心してまかせることができたか

表4の2 要務職用
監督者用 成績評定表

評 定 要 素	
項 目	評 定 期 間 中 の 実 績 に 対 す る 着 眼 点
1 勤 務	(イ) 自らことに当る気迫で部下を指導激励したか (ロ) 新しい仕事に対していつも積極的に意欲をみせたか (ハ) 常に協調的な態度で上手に仕事を進めたか (ニ) 部下の誤りに対して常に責任ある態度を示したか
2 理解と判断	(イ) 指示や方針を正しく理解して適切な計画をたてたか (ロ) 理解が足りなくて判断を誤ったことはなかったか (ハ) 常に大局的な立場から自分の仕事を判断したか (ニ) 主張すべき所で自分の意見をはっきり述べたか
3 管 理 監 督	(イ) 仕事を上手に割り当てて部下の能力や特性を生かしたか (ロ) 絶えず部下の勤労意欲の維持向上に心を配ったか (ハ) 職場の完全衛生整理整頓に注意を配ったか (ニ) 部下に人事取扱上の不満がみられたことはなかったか
4 指 導 調 整	(イ) 進んで仕事の改善や能率の増進に努力したか (ロ) 部下を教育訓練して技能と資質の向上に努めたか (ハ) 部下によく仕事をまかせ喜んで協力させたか (ニ) 失敗や飛込仕事に対する措置は適切であったか
5 成 果	(イ) 安心して仕事をまかせることができたか (ロ) 上司の意を体して適時適切な業務報告を行なったか (ハ) 仕事を全体として計画的能率的に進めたか (ニ) 予期した成果をあげることができたか

② 評価者及び評価方法

ア 最初に直属上司である班長が所属の班員の評価対象期間中の過去 6 か月間の勤務の実績を各評価項目に従って要素別に評価し、被評価者の性別、職階、学歴、勤続等は一切考慮に入れない。評価はまず「普通」を評価しこれを標準として比較の上「非常に優れている」5 点、「優れている」4 点、「普通」3 点、「やや劣る」2 点、「劣る」1 点の 5 段階にそれぞれ評価採点し、これらを集計して各人別の合計評価点を算出する。

イ 次に課長が所属の係長、主任と合議の上第 1 次調整を行う。その方法は各班毎の平均点を算出して各班のバランスを取るための機械的調整と各班員に対する対人的調整とからなっている。

ウ さらに部長が所属の課長と合議の上各課間の調整をはかるため第 2 次調整を行う。その方法は第 1 次調整と同じ要領で、各課毎の平均点を算出して各課のバランスを取るための機械的調整と各課員に対する対人的調整とからなっており、第 1 次調整はやり直される。

エ 最後に総務部長が勤務課とともに全社的観点に立って第 3 次調整を行う。その方法は第 1 次調整、第 2 次調整と同じ要領で行われる。

③ 考課ランク及び本給表

考課ランクは最高 1 から最低 9 まで 9 段階にわたって設けられており各ランク毎に最高 1.8 から最低 0.2 まで昇給幅が決っている。その内容は表 5 のとおりである。

表 5 考課ランク及び昇給幅一覧表

考課ランク	1	2	3	4	5	6	7	8	9
昇 給 幅	1.8	1.6	1.4	1.2	1.0	0.8	0.6	0.4	0.2

そして評価点の高点者から上位のランクに充当し、ランク付けが終ると各ランクに対応する昇給幅を表 6 の本給表にあてはめ新本給を決定する。

表 6 本給表

職能等級	0	0.2	0.4	0.6	0.8	中途採用者初任本給 年 令 職能等級	
1	13,200	13,350	13,500	13,650	13,800	18 才	1.0
2	13,950	14,100	14,250	14,400	14,550	19	1.6
3	14,700	14,900	15,100	15,300	15,500	20	2.2
4	15,700	15,900	16,100	16,300	16,500	21	2.6
5	16,700	16,900	17,100	17,300	17,500	22	3.0
6	17,700	17,900	18,100	18,300	18,500	23	3.4
7	18,700	18,900	19,100	19,300	19,500	24	3.8
8	19,700	19,920	20,140	20,360	20,580	25	4.2
9	20,800	21,020	21,240	21,460	21,680	26	4.6
10	21,900	22,120	22,340	22,560	22,780	27	5.0
11	23,000	23,220	23,440	23,660	23,880	28	5.4
12	24,100	24,320	24,540	24,760	24,980	29	5.8
13	25,200	25,440	25,680	25,920	26,160	30	6.2
14	26,400	26,640	26,880	27,120	27,360	31	6.6
15	27,600	27,840	28,080	28,320	28,560	32	7.0
16	28,800	29,040	29,280	29,520	29,760	33	7.4
17	30,000	30,240	30,480	30,720	30,960	34	7.8
18	31,200	31,420	31,640	31,860	32,080	35	8.2
19	32,300	32,520	32,740	32,960	33,180	36	8.6
20	33,400	33,620	33,840	34,060	34,280	37	9.0
21	34,500	34,720	34,940	35,160	35,380		

22	35,600	35,820	36,040	36,260	36,480
23	36,700	36,900	37,100	37,300	37,500
24	37,700	37,900	38,100	38,300	38,500
25	38,700	38,900	39,100	39,300	39,500
26	39,700	39,900	40,100	40,300	40,500
27	40,700	40,900	41,100	41,300	41,500
28	41,700	41,900	42,100	42,300	42,500
29	42,700	42,900	43,100	43,300	43,500
30	43,700	43,900	44,100	44,300	44,500
31	44,700	44,900	45,100	45,300	45,500
32	45,700	45,900	46,100	46,300	46,500
33	46,700	46,900	47,100	47,300	47,500

(2) 申立人組合員考課ランク

昭和 49 年度及び昭和 50 年度の申立人組合員の考課ランクは表 7 のとおりであり、最低の 9 ランクが最も多く次いで 8 ランク、7 ランクに若干いるにすぎない。

表 7 申立人組合員年度別考課ランク一覧表

年度 ランク	昭和 49 年度	昭和 50 年度
1		
2		
3		
4		
5		
6		

昭和 48 年度冬季乃至昭和 50 年度夏季の各期末手当における申立人組合員の考課乗率は表 8 のとおりであり、会社平均の 1.0 を大幅に下回り最下限に近い。

表 8 申立人組合員期末手当考課乗率一覧表

氏名	年度	昭和 48 年度冬季	昭和 49 年度夏季	昭和 49 年度冬季	昭和 50 年度夏季
A15		0.91	0.90	0.92	0.95
A20		0.83	0.82	0.80	0.89
A11		0.85	0.85	0.85	0.99
A21		0.83	0.82	0.82	0.90
A22		0.82	0.80	0.80	0.81
A 4		0.80	0.80	0.80	0.81
A16		0.92	0.90	0.92	0.93
A17		0.91	0.90	0.90	0.93
A23		0.82	0.80	0.82	0.90
A14		0.83	0.82	0.83	0.93
A19		0.80	0.80	0.80	0.89
A12		0.83	0.82	0.82	0.81
A24		0.82	0.80	0.80	0.89
A25		0.80	0.80	0.80	0.83
A 1		0.80	0.80	0.80	0.86
A10		0.80	0.80	0.82	0.90
A26		0.80	0.80	0.80	0.90
A18		0.85	0.83	0.85	0.94
A 3		0.80	0.80	0.80	0.83
A27		0.82	0.80	0.80	0.83

A13	0.93	0.92	0.93	1.00
A28	0.80	0.80	0.80	0.80
A29	0.80	0.80	0.82	0.93
A30	0.80	0.80	0.80	0.89
A 2	0.80	0.80	—	—
平均	0.8308	0.8232	0.8260	0.8900

5 昭和 45 年度賃金改訂等について

- (1) 昭和 45 年度の賃金改訂は昭和 45 年 1 月 24 日付けで協定書が締結され、同年 1 月分の給料から実施されたが、申立人組合員と第 3 組合員との間においては昇給に格差は生じておらず、申立人組合員も第 3 組合員と同じように処遇されていた。
- (2) 申立人組合員（A 2 を除く）の生年月日、入社年月、入社時年齢、昭和 45 年度の本給等は表 9 のとおりである。

表 9 申立人組合員の生年月日、入社年月等一覧表

氏名	生年月日	入社年月	入社時年齢	昭和 45 年度本給	備考
A15	1950. 11. 27	1969. 4 月	18 才	10,000 円	新規学卒者
A20	1949. 2. 26	1964. 8 月	15 才	11,400	同
A11	1949. 3. 2	1967. 12 月	18 才	11,560	中途採用者
A21	1947. 2. 25	1962. 3 月	15 才	13,000	新規学卒者
A22	1946. 12. 9	1968. 10 月	21 才	12,680	中途採用者
A 4	1947. 2. 8	1969. 2 月	22 才	12,040	同
A16	1945. 10. 18	1961. 3 月	15 才	13,800	新規学卒者

A17	1941. 10. 26	1961. 3 月	19 才	16, 500	同
A23	1940. 6 . 12	1968. 8 月	28 才	14, 700	中途採用者
A14	1933. 9 . 14	1969. 1 月	35 才	15, 240	同
A19	1933. 10. 2	1962. 9 月	28 才	14, 700	同
A12	1932. 2 . 10	1968. 5 月	36 才	15, 960	同
A24	1932. 4 . 25	1968. 4 月	36 才	16, 320	同
A25	1930. 6 . 19	1969. 1 月	38 才	15, 600	同
A 1	1930. 8 . 28	1969. 4 月	38 才	15, 600	同
A10	1930. 10. 24	1969. 3 月	38 才	16, 500	同
A26	1930. 12. 5	1969. 2 月	38 才	16, 320	同
A18	1930. 1 . 3	1963. 4 月	33 才	16, 500	同
A 3	1928. 9 . 7	1969. 2 月	40 才	15, 600	同
A27	1927. 1 . 3	1969. 3 月	42 才	15, 060	同
A13	1923. 2 . 14	1961. 4 月	38 才	19, 380	同
A28	1922. 5 . 28	1969. 3 月	46 才	15, 600	同
A29	1921. 1 . 7	1969. 3 月	48 才	16, 500	同
A30	1917. 1 . 15	1967. 1 月	50 才	16, 140	同

第2 判断及び法律上の根拠

- 1 申立人組合は昭和 49 年度及び昭和 50 年度の各賃金改訂、昭和 48 年度冬季、昭和 49 年度夏季、同冬季及び昭和 50 年度夏季の各期末手当並びに昭和 48 年度及び昭和 49 年度の各年間期末手当精算金の各支給について、会社が申立人組合員に対し考課ランク及び考課乗率を低く査定し、会社の平均額を下回って支給したことは、会社が申立人組合及び申立人組合員を嫌悪して、申立人組合員を経済的に差別待遇し、かつ申立人組合の組織を弱体化させることをねらった不利益取扱い及び支配介入行為であり、不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は申立人組合主張の各年度の賃金改訂、期末手当及び年間期末手当精算金の各支給について、会社が申立人組合員に対し考課ランク及び考課乗率を低く査定し、会社の平均額を下回って支給したことは認めるが、それは申立人組合員の勤務成績及び能力が劣等であるためであり会社は従業員の考課査定を要務職、実務職の職階別に公正、客観的に実施しており、不当労働行為ではないと主張する。

よって判断する。

- (1)① 会社の考課査定については第1の4に認定したとおりであるが、まず第1に考課査定に使用される成績評定表の評定要素を見ると実務職用の、①勤務、②理解と判断、③就業態度、④人間関係、⑤成果及び要務職用、監督者用の①勤務、②理解と判断、③管理監督、④指導調整、⑤成果の各項目はいずれも抽象的であって具体性がなく、また各項目に対応する着眼点も出勤率の如く正確かつ客観的に記録、計測できるものと異なり、評定者の主観に左右され易きものばかりであり、客観性は確保できないと言わざるをえない。
- ② 第2に評定方法について見ると、申立人組合員の最初の評定者は直属上司である班長であり、しかもその班長はすべて申立外組合の組合員であり、（ちなみに申立人組合員には班長は1名もいない。）現在は職場において申立人組合員と申立外組合員との間に融和、協力の関係が醸成され始めたとはいえ、第1の2に認定した①申立人組合の結成、分裂、衰退、②第3組合の結成、隆盛、③第3組合所属の職制による申立人組合員に対する脱退工作、④会社と申立人組合との対立関係、⑤会社と申立外組合との協調関係等を背景にした班長の評定は会社の職制としての立場における後記第1次賃金等差別事件における証人C2の証言速記録記載にあるように会社の意向を受けた評定であることから必ずしも公正、客観的な評定を期待しうるものではなく、評定の公正を疑問視せざるをえない。

なお、職制を対象に行った評定訓練は、第1次賃金等差別事件における証人C3の証言速記録記載によれば、昭和45年6月に一度行っただけであり、その後全く評定訓練を実施しておらず、ただ各期の評定のつど評定心得を配布しているに過ぎず、

各職制が評定についての正しい知識及び十分な経験を有しているとは必ずしも認めることはできない。

仮に班長が申立人組合員に対して公正に評定したとしても第1次賃金等差別事件における証人C2の証言速記録記載によれば当該班長が上司から「組合の違う人間の勤務評定をこんなに良くつけちゃだめじゃないか。」と言われて二度三度と繰り返し訂正を命ぜられて訂正した事例があり、それ以降は申立人組合員の評定を低くすることが定着したものと推測され、評定の公正、客観性は維持することができないと言わざるをえない。

第1次調整乃至第3次調整における調整者はそれぞれ課長、部長、総務部長であるが、これらの調整者は日常従業員の勤務の状況を直接かつ具体的に把握する機会の少ない職制であり、また申立人組合員の正確かつ客観的な勤務状況の評価よりむしろ会社の申立人組合及び申立人組合員に対する意向を直接評定に反映させることができるだけに、評定の公正、客観性に対する疑問は班長によるそれよりもいっそう強いと言わざるをえない。

③ 考課査定後における考課ランク付けについても、その基となる考課査定が公正客観的でない以上これまた公正を期待できないことは言うまでもない。

(2) 会社は申立人組合員に対する考課査定が低い理由は、申立人組合員の勤務成績及び能力が劣等であるからであると主張するが、考課査定が会社の言うように相対的評価によって行われる限り、申立人組合員の勤務成績及び能力が劣等であることを疎明するには、何よりも申立人組合員の勤務成績及び能力に関する考課査定と比較すべき申立外組合員の勤務成績及び能力に関する考課査定の具体的資料が不可欠であるにもかかわらず、申立人組合員と比較すべき申立外組合員に関しては会社は資料を有しておりながら、申立人組合の提出要請に応ぜず何らの具体的資料を提出していない。

① 会社は全社組合員対象者に対する考課査定の結果であるとして、考課ランク別一覧表により、申立人組合員が申立外組合員より勤務成績及び能力が劣等であることを疎明しようとしている。(ただし考課ランク別一覧表は昭和50年度については提

出していない。) この一覧表によれば申立人組合員は最低の 9 ランクにほとんどの者が集中しついで 8 ランク、7 ランクに若干名が存在し、申立外組合員は 6 ランクを中心にその上・下のランクに存在し、申立人組合員と申立外組合員との格差の事実を示すに過ぎず、その格差の事実の生じた由来を説明する資料とはなりえない。

- ② 会社は「申立人組合員の特徴点」及び申立人組合員の勤務状況に関する班長、主任等の「陳述書」並びにこれらの陳述書に反論するため提出された申立人組合員の報告書に反駁する班長、主任等の「陳述書」を書証として提出し、申立人組合員の勤務成績及び能力が劣等であることを疎明しようとしているが、①それらの書証に記述されている申立人組合員はその全員ではなく一部の者については欠落していること。②それらの書証に記述されている申立人組合員の勤務の対象期間は申立人組合員の入社時から昭和 48 年度までであって、本件で主として問題となっている昭和 49 年度及び昭和 50 年度に関してはごく一部の者しか記述されていないこと。③それらの書証は記述されている内容の対象期間中の行為の時から相当の年月を経過した後に作成されたものであること。④それらの書証に記述されている内容をうらずける具体的資料は一切提出されていないこと。⑤特徴点に記述されている内容は欠勤日数の項目を除きその他は具体的な記述はほとんどなく抽象的であり、行為の具体的内容及び日時に関してはこれまたほとんど記述されていないこと。⑥陳述書には各職場の勤務内容、構成メンバー、申立人組合員の勤務状況等についてかなり具体的に記述されてはいるが、申立人組合員の勤務成績及び能力が劣等であるとの記述に関しては申立人組合員の「報告書」として提出された書証によって行為の具体的内容及び日時についていずれも否定されていること。⑦陳述書に記述されている申立人組合員の勤務成績及び能力に関する評価は、評定要素に照すと単にどの程度に該当するかを示すに止まり、申立人組合員の具体的な行為を取上げてどのような理由でそのような評価をするに至ったかは全然示されていないこと。⑧陳述書の中には申立人組合員に対し、「はっきり言えないほうがよいわけです。」とか、申立人組合員の性格を批判したりする等のあからさまな嫌悪感を内包して記述されたと

思われるものがあること。⑨申立人組合員 25 名中 15 名の者が昭和 39 年から昭和 49 年の間において、無欠勤・無遅刻・無早退、勤続 10 年又は考案賞の表彰を受けていること。⑩第 1 の 5 の(1)に認定したように申立人組合員は昭和 45 年度賃金改訂においては第 3 組合員と同じように処遇されていたこと。⑪第 1 の 2 の(2)の⑧に認定したように昭和 46 年度賃金改訂から会社の申立人組合員に対する賃金上の差別取扱いが開始され、当地労委によって不当労働行為であると判断されていること。より会社提出のこれらの書証は信用できない。

- ③ 本件において会社が賃金差別等の正当性の根拠としている考課査定の結果それ自体は、会社は申立外組合員の分はもとより申立人組合員の分についても従業員の人事上の秘密事項であることを理由として証拠の提出を拒んでいる。

以上を総合して判断すると、申立人組合員が申立外組合員に比較して勤務成績及び能力が劣等であるとする会社の主張は採用できない。

さらに会社は申立人組合は会社が成績評定表、評定方法、評定者等により成績評定を行っていることを十分承知しながらこのような成績評定により賃金改訂及び期末手当の支給を行うことに同意し協定しているのであるから、申立人組合は成績評定表、評定方法、評定者等を非難することはできず、この点について会社に不当労働行為意思があると主張することはできないと主張するが、成績評定表、評定方法、評定者についての組合の非難は協定したとはいえ、第 2 の 1 の(1)に判断したように①成績評定表の評定項目及びこれに対応する着眼点は抽象的で具体性がなく、評定者の主観に左右され易きもので客観性は確保できないと言わざるをえないこと。②評定方法、評定者についても申立人組合の結成から現在に至るまでの申立人組合と会社との労使関係からして、客観的な評定を期待しうるものではなく評定の公正を疑問視せざるをえないこと。より現行の成績評定の改善を求めている非難と解され、さらに申立人組合が同意したのは申立人組合員の勤務成績及び能力を客観的に評定する公正な成績評定を行うことについてであって、会社が申立人組合員を申立外組合員と比べて正当な理由なく低く査定するといった公正でない成績評定を行うことまで容認して協定したものと

は考えられないから、成績評定が公正でないときは、申立人組合は会社に不当労働行為意思があるとして労働委員会に対し成績評定の是正を求めることができるのは当然というべきであり、この点に関する会社の主張は採用できない。

以上のように会社が申立人組合員に対し考課査定を低く行ったことについて合理性が見出せないなので、会社の真意は他にあるものと推測する。

よってさらに検討する。

- (3) 第1の1の(2)及び(3)並びに第1の2の(1)に認定したように、申立人組合は昭和44年8月24日、当時の従業員300名を越える者の参加によって結成されたが、翌月の9月には第2組合が結成され、さらに同年12月1日に申立人組合が分裂して第3組合が結成されるに及んでその勢力は衰退の一途をたどって行き、このような申立人組合の壊滅にひんした組合員の激減ぶりは何らかの特段の事情の介在を想定しない限り考えられないこと。

さらに会社が職制である第3組合員を通じて申立人組合員に脱退を勧誘して申立人組合の切くずし工作をしたことは第1の2の(2)の⑤に認定したとおりであること。

- (4) 第1の5の(1)に認定したように昭和45年度の賃金改訂は申立人組合員と第3組合員との間においては昇給に格差がなく両組合員とも同じように処遇されており、同年度の賃金改訂に格差がないのは申立人組合の分裂、第3組合の結成直後の賃金改訂にかかり、申立人組合員と第3組合員との区別が十分判明しなかったことによると考えられること。

そして申立人組合員と第3組合員との間に賃金上の差別が生じたのは第1の2の(2)の⑧に認定したように昭和46年度賃金改訂からであり、賃金差別は昭和47年、昭和48年と継続して行かれ、昭和49年度及び昭和50年度の申立人組合員の考課ランクは第1の4の(2)に認定したように最低の9ランクに大多数の者が集中し、ついで8ランク、7ランクに若干いるに過ぎず、このような傾向は上記第1次賃金等差別事件における昭和46年度、昭和47年度及び昭和48年度の申立人組合員の考課ランクの分布状況と一致すること。

(5) 第 1 の 2 の(2)の②乃至④及び⑥に認定したように組合事務所移転問題、食堂運営委員会、安全衛生委員会、昭和 46 年度新入社員研修に見られる如く、会社は、①申立人組合に対してのみ組合事務所の移転を要求し、結局裁判所は会社の要求を認めなかったこと。②全従業員にかかわることでありながら食堂運営委員会、安全衛生委員会から申立人組合を除外し、申立外組合とのみ協議して運営していること。③昭和 46 年度新入社員研修において B 8 厚生係長が「会社としては同盟に加盟している新労(現在の申立外組合)を支持する。」と発言し、さらに同研修の帰りのバスの中で、同研修でコーチャーを務めた第 3 組合所属の C 1 が第 3 組合のみの加入用紙を新入社員に配布して第 3 組合への加入を勧誘したこと。は会社が申立外組合に対してのみ友好的、協調的な意思を有し、申立人組合に対しては組合無視、非協調的意思を有することを示していること。

さらに第 1 の 2 の(2)の⑦及び⑧に認定したように、①会社が申立人組合の副委員長である A11 に対し配転命令、懲戒解雇処分を行い、②申立人組合の委員長である A 1、同組合員である A 3、A12 を配転したこと及び、③昭和 46 年度、昭和 47 年度及び昭和 48 年度の各賃金改訂、昭和 46 年度夏季、同冬季、昭和 47 年度夏季、同冬季及び昭和 48 年度夏季の各期末手当、昭和 47 年度年間期末手当精算金の各支給について、申立人組合員を申立外組合員に比べて差別待遇したことは、いずれも不当労働行為であると当地労委によって判断されていること。

(6) 第 1 の 2 の(2)の⑨に認定したように、会社と申立人組合及び申立外組合との間の交渉は、①会社と申立外組合とでは、会社の専務、工場長、総務部長等の会社首脳部が出席し、労使協議会で話し合いを行い、すべて労使の合意の上で問題を処理しているのに反し、②会社と申立人組合とでは団体交渉方式が採られているとはいえ、会社と申立外組合との交渉の後にしか会社は申立人組合との団交を行っておらず、多くは申立外組合との妥結内容を既定事実として申立人組合に強いたり、あるいは申立人組合とは事前の交渉行わずに問題を処理しようとし、③さらに申立人組合との団交における会社の出席者は勤労課長ただ 1 人である等団交における会社の申立人組合に対する

態度は組合無視の一方的決定、形式的交渉等に終始し、申立外組合との交渉と比較してはなはだしい格差があり、申立人組合の組合員が申立外組合の組合員の 10 分の 1 以下の少数組合ということを考慮しても、とうてい組合の平等取扱い、正常な団体交渉とは言い難く、会社の申立人組合に対する嫌悪感は明らかであると言わざるをえないこと。

(7) 会社における従業員の昇進に関しては第 1 の 3 の(1)の①に認定したとおりであるが、その運用について見ると、第 1 次賃金等差別事件における証人 C 3 の証言速記録記載によれば、①昇進候補者として所属課長から推せんのある者を選考して最終的に昇進該当者を決定しているが、会社は昇進基準を一般従業員に対して示さないのみならず所属課長にも通知しておらず、②昇進基準を満たした場合はよほどの支障がない限りは昇進させていると言うが、昇進基準該当者でも所属課長の昇進候補者としての推せんがなければ昇進することはできず、③一方申立外組合員は昇進基準に該当しないにもかかわらず昇進している者がおり、④他方申立人組合員は昇進基準中の年齢、出勤率、勤続年数はすべて満たしているにもかかわらず、ただ考課ランクが昇進基準に達しないとして、A 1、A25 が昇進をはばまれている。この考課ランクは正に本件で争われている申立人組合員の勤務成績及び能力についての考課査定の結果であるところから会社が申立人組合員の考課査定を低く評定することによって考課ランクを低く押え、このため申立人組合員は昇進をはばまれていると考えざるをえないこと。

2 以上の諸事実を総合して判断すると、昭和 49 年度及び昭和 50 年度の各賃金改訂における昇給につき、申立人組合員と申立外組合員との間に格差があるのは、会社が申立人組合及び申立人組合員を嫌悪し、昇給に格差をつけて申立人組合員を経済的に差別待遇し、かつ申立人組合の組織の弱体化を意図した不利益取扱い及び支配介入行為であり、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。

3 よって是正方法につき検討することとする。

(1) 第 1 の 5 の(2)に認定した事実より申立人組合員の入社時から昭和 45 年度賃金改訂時までの本給の推移を検討すると、①新規学卒者である A15、A20、A21、A16、A17

は現行の本給表にあてはめた場合（ただし本給額は昭和 45 年度当時のものである。本項では以下同様とする。）いずれも 1 年につき 1 等級（昇給幅 1.0）相当の割合で昇給していること。②中途採用者のうち A22、A10、A 4、A23、A11 は現行の本給表にあてはめた場合いずれも 1 年につき 1 等級（昇給幅 1.0）相当を越える割合で昇給していること。③中途採用者のうち A29 は現行の本給表にあてはめた場合 1 年につき 1 等級（昇給幅 1.0）相当の割合で昇給していること。④中途採用者のその他の者は現行の本給表にあてはめた場合いずれも 1 年につき 1 等級（昇給幅 1.0）相当を若干下回る割合で昇給していること。そして申立人組合員中の中途採用者の一部が昇給につき 1 年に 1 等級（昇給幅 1.0）相当を下回っているのは、会社では一般に中途採用者の格付けが新規学卒者よりも低いこと及びこれらの者の入社時が現行の本給表の実施前であり、入社時の本給の格付けが現行の本給表の中途採用者の格付けより劣って行われていたためと推認できること。

- (2) 現行本給表における新規学卒者の格付けは高校卒（18 才）は 1.0 等級、大学卒（22 才）は 5.0 等級であり、両者の間は年齢において 4 年、職能等級において 4.0 等級の差があり、その平均は 1 年につき 1 等級であること。そしてこのことは前記(1)で検討したように申立人組合員中の新規学卒者の本給の推移すなわち 1 年につき 1 等級相当の割合で昇給していることと全く一致すること。
- (3) 昇給に関する第 1 次賃金等差別事件における証人 C 3 の証言速記録記載によれば「高卒の人であれば高卒後入ってくる方は実務職で入ってこられますから、当初は要務職と実務職と若干幅が異なっております。標準的な人でございますと 1 等級上りまして 9,400 円が 10,000 円になる、そういうふうな内容のものでございます。」とあり、ここにおいて本給 9,400 円は新規高校卒者の初任給格付け 1.0 等級を、本給 10,000 円は 2.0 等級を意味し、このことから標準的な者は 1 年につき 1 等級（昇給幅 1.0）本給が上昇することが明らかであること。
- (4) 前記(1)乃至(3)より会社では標準的、平均的な勤務成績及び能力を有する者は 1 年につき 1 等級（昇給幅 1.0）本給が上昇しているものと解される。

- (5) 考課査定後の考課ランク付け及び標準考課ランクにつき、申立人組合は要務職・実務職を通じて一本立ての1ランクから9ランクであり、標準考課ランクは5ランクであると主張し、会社は要務職、実務職別の二本立てで要務職は1ランクから7ランク、実務職は3ランクから9ランクであり、標準考課ランクは要務職は4ランク、実務職は6ランクであると主張するので以下判断する。

第1次賃金等差別事件における証人C3の証言速記録記載及び会社から書証として提出された同人の「陳述書」によれば、①実務職についても中途採用者は調整により3ランクから9ランクの正規分布の範囲を越えて1ランク及び2ランクに格付けされている事実があること。②正規分布をはみ出すのは中途採用者についての調整のみだとしながら、昭和45年度は協定によるものだとし新規学卒者である申立人組合員のA16、A17が現に調整を受けていること。③中途採用者について調整する際も必ずしも協定化されるとは限らず、協定外の実務職を使って調整した事実があること。④第1次賃金等差別事件における証人A1の証言速記録記載によれば、会社は申立人組合との団交において一度も要務職、実務職の職階別に考課ランク付けを区別することを説明したことはなく、労使間で合意された協定書にもこのことを規定したことはないこと。⑤第1の3の(1)の①に認定した昇進基準について、実務職2級から1級へ、実務職1級から要務職4級への昇進基準中の考課ランクが1ランクと記述されているのを3ランクと読み替えて運用している旨、本件審問中に会社は初めて言い出したが、このことは会社の主張する実務職は3ランクから9ランクに格付けされているということと、実務職で1ランクに格付けされた者を昇進させるということが矛盾するため、つじつま合わせに言い出されたとも考えられること。⑥さらに考課ランク付けについての第1次賃金等差別事件における証人C3の証言速記録記載によれば、当初「考課ランクは最高1から最低9までである。」とするだけで要務職、実務職によって区別があるとはせず、後に「考課ランクは要務職は1ランクから7ランク、実務職は3ランクから9ランクとなっており、要務職と実務職の二本立てに分れている。」と初めて考課ランクの二本立てを言い出し、さらに正規分布をはみ出す調整についても最初は

「調整はほとんど中途採用者にあてはまる。」とし、後に「正規分布をはみ出すのは中途採用者だけである。」とする。このように考課ランク付けについての会社の説明は審問の経過について整理されてきたこと。⑦従業員にとって賃金上の処遇の基本となるにもかかわらず、会社は考課ランクの格付けにつき原本の存在を否定し内規として存在するだけだとし、さらにいつから考課ランクの格付けが行われているかも会社においては分明できないこと。⑧第2の3の(4)に判断したように標準的、平均的な勤務成績及び能力を有する者は1年につき1等級（昇給幅 1.0）本給が上昇していること。

以上を総合すると考課ランク付は要務職・実務職を通じて一本立ての1ランクから9ランクであり、標準考課ランクは5ランクであると言わざるをえない。

- (6) 昭和50年度賃金改訂における全社組合員対象者の考課ランク分布については申立人組合の疎明が行われていないが、申立人組合員はいずれも従来と同様に9ランク、8ランク、7ランクの低ランクに集中しており、会社の考課査定、考課ランク付け等は従前と全く同様に行われており、会社の従来からの反組合的意思から推して、申立人組合員の低ランク集中は会社の申立人組合員に対する集团的差別によるものと推認される。

以上検討したことより標準的、平均的な勤務成績及び能力を有する者は1年につき1等級（昇給幅 1.0、考課ランク 5）本給が上昇していると解され、申立人組合員は会社による不当労働行為が開始される以前は他の組合員と同じように処遇されていたのであるから、昭和49年度及び昭和50年度の各賃金改訂につき平均考課ランクを基準にすべきところ、上記のとおり平均考課ランクは5であるので、申立人組合員の考課ランクを5（昇給幅 1.0）に是正し、該各賃金を再計算した額と既払各賃金額との差額の支払いを命ずることが相当と判断する。

- 4 申立人組合員に対する昭和48年度冬季乃至昭和50年度夏季の各期末手当における考課乗率について

申立人組合員に対する上記各期末手当における考課乗率は、第1の4の(3)に認定した

ように極めて低く査定されているが、これは第2の1において述べたと同様な理由により、会社が申立人組合及び申立人組合員を嫌悪して期末手当及び年間期末手当精算金の各支給に格差をつけて申立人組合員を経済的に差別待遇し、かつ申立人組合の組織の弱体化を意図した不利益取扱い及び支配介入行為であり、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。

- 5 よって是正方法について検討すると、前記第2の3と同様な理由により、昭和48年度冬季、昭和49年度夏季、同冬季及び昭和50年度夏季の各期末手当並びに昭和48年度及び昭和49年度の各年間期末手当精算金の各支給については平均考課乗率を基準にすべきところ、第1の3の(2)及び4の(3)に認定したとおり、平均考課乗率は1.0であるから考課乗率1.0を適用し、さらに各期末手当の計算に本給が含まれることより同様の理由で本給是正においては平均考課ランク5（昇給幅1.0）を適用して、上記各年度の各期末手当及び年間期末手当精算金の是正をするのが相当であるところ、第2の1乃至3における判断及び第1の2の(2)の⑧に認定した第1次賃金等差別事件の救済命令と同趣旨により、昭和48年度、昭和49年度及び昭和50年度の各賃金改訂における各本給並びに昭和48年度夏季期末手当はそれぞれ平均考課ランク5（昇給幅1.0）及び平均考課乗率1.0によって是正をするのが相当である。

以上のことより、①昭和48年度冬季、昭和49年度夏季、同冬季及び昭和50年度夏季の各期末手当について、昭和48年度、昭和49年度及び昭和50年度の各本給に対する考課ランクを5（昇給幅1.0）として各年度の本給を是正の上、上記各期末手当の考課乗率を1.0に是正し、該各期末手当を再計算した額と既払各期末手当との差額。②昭和48年度及び昭和49年度の各年間期末手当精算金について、昭和48年度及び昭和49年度の各本給に対する考課ランクを5（昇給幅1.0）として各年度の本給を是正し、かつ昭和48年度夏季、同冬季、昭和49年度夏季及び同冬季の各期末手当に対する考課乗率を1.0として各年度期末手当の年間支給額を是正の上、該各年間期末手当精算金を再計算した額と既払各年間期末手当精算金との差額。の各支払いを命ずることが相当と判断する。

- 6 なお申立人組合員に対する昭和 49 年度及び昭和 50 年度の各賃金改訂、昭和 48 年度冬季、昭和 49 年度夏季、同冬季及び昭和 50 年度夏季の各期末手当並びに昭和 48 年度及び昭和 49 年度の各年間期末手当精算金の各支給における従来の考課ランク及び考課乗率を同人らに不利益に変更しないことが相当であると判断する。
- 7 申立人組合は誓約書の手交と謝罪文の掲示を求めているが、当委員会は主文掲記の救済が相当であると考ええる。
- 8 申立人組合は主文掲記の別表 25 に記載の A 2 につき昭和 49 年度賃金改訂、昭和 48 年度冬季及び昭和 49 年度夏季の各期末手当並びに、昭和 48 年度年間期末手当精算金の各支給について、申立外組合員と比較して差別があるとして救済を求めているが、疎明不十分であるので救済しないこととする。
- 9 以上のとおり本件救済申立中主文掲記の別表 25 に記載の A 2 に関する部分を除き、他はいずれも理由があるので救済することとする。

よって労働組合法第 27 条及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 51 年 3 月 23 日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進