

東京、昭51不37、昭52. 2. 15

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
申立人 全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部
申立人 全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会
申立人 X 1、X 2

被申立人 ヒロセ電機株式会社

主 文

- 1 被申立人ヒロセ電機株式会社は、申立人X 2、同X 1に対して、昭和49年度夏期・冬期一時金、昭和50年度昇給、夏期・冬期一時金につき、従業員の平均昇給率並びに支給率を基準として再査定を行ない、既支給額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人X 2、同X 1に対して、昭和50年度臨時昇給を申立人組合員以外の従業員に対するのと同じの時期に同一の昇給率で行なわなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人X 2を本命令交付時に主任に昇格させ、所定の主任手当を支給しなければならない。
- 4 被申立人会社は、昇給・昇格並びに一時金の考課査定について、申立人X 2、同X 1が申立人組合の組合員であることを理由に、他の従業員と差別することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記のとおり明瞭に墨書して、従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
執行委員長 A 1 殿
全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部
執行委員長 A 2 殿
全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会
分会執行委員長 X 2 殿

ヒロセ電機株式会社

代表取締役 B

当社が、貴組合員に対し、昭和49年度一時金査定、昭和50年度昇給・一時金査定に際して、貴組合の組合員以外の者より低く査定したこと、X 2氏を主任に昇格させなかったことは、いずれも不当労働行為であると、東京都地方労働委員会

で認定されました。今後、同種の行為を繰り返さないよう留意します。

(注、掲示の年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

6 申立人の昭和49年度昇給についての申立ては、これを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部(以下「地本」といい、「地本」と後記「支部」「分会」とを併せて「組合」という。)は、東京都内の日本労働組合総評議会全国金属労働組合の組合員約48,000名で組織する労働組合である。
- (2) 申立人全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部(以下「支部」という。)は、品川地区内の地本の組合員約160名で組織する労働組合である。
- (3) 申立人全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会(以下「分会」という。)は、昭和48年4月15日被申立人会社の従業員約45名が結成した労働組合であり、現在の分会員は2名である。
- (4) 申立人X2は、分会執行委員長であり、同X1は副分会長である。
- (5) 被申立人ヒロセ電機株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地(編注、東京都)に本社を、大崎、下丸子、菊名、湯河原に各工場をおき、従業員449名をもって計測器、通信機等産業機器用コネクタの製造、販売を業とする会社である。

2 分会の結成以後の会社の態度

- (1) 会社がなした組合員に対する脱退強要、組合のビラ配布妨害、組合員に対する仕事差別、組合員の定例会議への参加拒否、団交拒否の行為について、組合は当委員会に不当労働行為救済申立て(48年不第96号、49年不第7号および同不第66号事件)を行ない、これに対して当委員会は、審査の結果、昭和50年8月19日全部救済の命令を発した。
- (2) 会社は、申立人X1、同X2に対し、上記救済命令交付後も依然として次のような態度をとっている。

(ア) X1について

X1は昭和46年3月大学を卒業し、同年4月に入社して以来有線機器営業部に配属されているが、49年6月以降、従来の営業の仕事を与えられずに、他の従業員と隔離された1人だけの部屋に移され、同人が会社に「仕事をさせて下さい」と云っても、上司は「お前のことは知らない」、「うるさい、知らない」と答えるだけで何ら具体的な仕事を与えないままに終始した。当委員会の前記命令が発せられた後、50年10月になって、同人は日本電信電話公社関係の納品書の集計事務をしたが、同年11月から51年1月初までは、「電送システム」という技術書を読み、レポートを書くように指示されたに止まり、その後は殆んど仕事を与えられなかった。

(イ) X2について

X2は昭和43年3月大学を卒業し、同年4月に会社に入社、当初製作部

生産計画課倉庫係に配属され、倉庫業務を主な仕事としていた。47年2月頃から49年6月までは倉庫の受入係として、倉庫に入れる品物を点検し、包装する仕事をしていたが、同月末からは何の仕事も与えられなかった。同人は上司にその理由を尋ねたところ、上司は「黙って坐っている」「お前は黙っているのが仕事だ」と答えただけであった。

また同人は、朝倉ビルの倉庫事務室から木造平屋倉庫一階に移され、全く他の従業員と隔離された状態であった。

同人は、さらに職場を転々と移され、50年8月に当委員会の命令が発せられた後、同年10月からは朝倉ビルの三階で、倉庫保全係として廃品解体作業をするようになった。しかし、51年1月以降は、上司から理由や目的について何ら説明もなく、品質管理等の与えられた課題についてレポートを書くように指示されたに止まった。

3 定期昇給、一時金における差別について

(1) 昭和49年度昇給について

組合は、昭和49年3月18日、1人当たり平均4万円の賃金引上げを会社に要求し、これに対して会社は、同年4月10日、従業員平均2万400円（昇給率は1人当たり30.4%）の昇給額を回答した。

組合は、同年5月13日会社に査定権の存在、査定基準、その配分比率、各年令別平均賃金の額等を内容とする質問書を提出したが、会社は「自分で調べろ」と云って具体的な回答を行わず、結局同年7月29日、会社と組合は、上記の回答額（年令給・勤続給を除いて全額査定）で妥結し協定が成立した。

同年8月2日、申立人X2、同X1は同年4月分から7月分までの昇給差額分を受領したが、9月7日昇給差別を不当とするピラの配布を行なった。

(2) 昭和50年度昇給について

組合は、昭和50年3月5日、会社に対して1人当たり平均5万円の賃金引上げの要求書を提出、会社は、同年4月18日組合に従業員平均2,600円（昇給率3.1%）の昇給額を回答し、同年12月11日、会社と組合は同額（年令給、勤続給を除いて全額査定）で妥結、協定した。そして、同年12月21日申立人X2、同X1は、同年4月分から同年11月分までの昇給差額分を受領した。

(3) 昭和49年度夏期一時金について

組合は、昭和49年6月5日、会社に夏期一時金5カ月分を要求し、会社は同年7月31日従業員平均3.06カ月を回答した。

組合は、同年8月1日、従業員1人当たり平均金額、平均年令、査定の基準、年令別の平均支給額について、また同月22日、査定基準、比率、最高・最低の月数についての質問書を会社に提出したが、会社からは何ら具体的な回答はなく、昭和50年5月、会社は協定未成立のまま、暫定的に仮支給し、組合は同月28日に夏期一時金の差別について抗議文を出したが、結局、12月11日上記回答（配分は全額査定）で妥結、協定して、同月16日会社は支給を行なった。

(4) 昭和49年度冬期一時金について

組合は、昭和49年11月1日会社に冬期一時金5カ月を要求、12月2日、会

社は従業員平均2.42カ月を回答し、会社と組合は、50年12月11日上記回答で妥結、協定して、会社は同月21日組合員に支給を行なった。

(5) 昭和50年度夏期一時金について

組合は、昭和50年6月11日、会社に夏期一時金5カ月を要求したが、会社は同年12月11日、従業員平均2.07カ月、特別一時金は、生産性向上に協力することを前提条件として従業員平均1.41カ月で配分は全額査定とすることを組合に回答し、同日、会社と組合は、上記条件付回答で妥結、協定して、同月21日組合員は支給を受けた。

(6) 昭和50年度冬期一時金について

組合は、昭和50年10月30日冬期一時金5カ月を会社に要求したのに対し、会社は同年12月4日従業員平均2.81カ月、配分は全額査定とするとの回答をした。

同月11日、会社と組合は上記回答で妥結、協定して、同月21日、会社は組合員に前記49年度冬期一時金、50年度夏期一時金とともに冬期一時金の支給を行なった。

これに対して、組合は同年12月23日、会社が組合員に対して支払った昭和49年度冬期一時金、昭和50年度夏期・冬期一時金、昭和50年度の賃上げは、いずれも組合がきわめて差別された金額であり、会社が組合員を差別している事実に対し、その責任追及の権利を留保する旨を会社に抗議した。

これについて、会社は全額査定の協定に基づいたもので、組合員であることを理由に差別した事実はないし、その意思もないと回答した。

4 X2の昇格差別について

申立人X2は、昭和43年4月に入社しているが、同期で入社した大卒者は女子も含めて11名であった。そのうち3名が昭和47年までに退職した。昭和47年6月の昇格実施時には、残り8名のうち6名が主任に昇格した。

さらに、昭和49年6月にはX2だけが残って他の1名も主任に昇格し、また昭和44年入社の大卒者も上記の昇格実施時にはすべて主任に昇格している。

これについて、組合は昭和49年11月20日の団交席上で、昇給、昇格を含めて差別の是正を要求したが、具体的な回答はなかった。

なお、昭和50、51年度に、社内において一般に昇格が実施されたかは明らかでない。

5 昭和50年度の臨時昇給について

会社は、昭和50年12月17日「組合が生産性向上並びに合理化に全面的に協力すること」を前提条件に従業員平均7.0%を臨時昇給し、配分は全額査定とすることを組合に提案した。

これに対し、組合は同月23日、前提条件なしに7.0%の昇給部分だけに同意する旨回答した。

同月26日、会社はこれに対し、「組合員を除く全従業員には前提条件付きで臨時昇給を同年11月21日に実施しているので、前提条件抜きの臨時昇給は実施できない」と答えた。

昭和51年4月17日、組合は上記臨時昇給を会社が拒否するのは差別待遇であ

るとして、7.0%の昇給を実施するよう、当委員会に本件救済申立てをした。

同年6月10日の第1回団交では、会社は前提条件について、「単に就業中一生懸命働くことを意味する。今の経済情勢からみて、きびしい状況にあるので、将来のことはわからない」と答えた。

組合は、同年7月12日、前提条件を加えた理由を明確にされたいと質問書を提出したが、会社は同月28日第2回団交で、「合理化の意味はすべてにわたって無駄をなくすこと、組織を改変すること等であり、生産性向上と合理化の中身は、一言で云えば就業中一生懸命働くことだ」という趣旨の回答書を組合に手渡した。

組合は、この前提条件にあくまで反対しており、その理由として、(1)会社は、50年2月5日全従業員に「会社の不況に際し、会社に対する忠誠心を示し、全従業員一致団結するため、ここに進退伺を提出します」という趣旨の進退伺を提出させ、その翌日、進退伺を受理したとして109人の従業員を人員整理したこともあるし、(2)会社のいう合理化は、必然的に組合員の労働条件の切下げ、組織改変による配転、解雇につながるし、組合員はもともと仕事上の差別を受け、一生懸命働く状態におかれていないことの2点をあげている。

組合は、51年7月28日会社に昭和50年度臨時昇給、51年度昇給について第3回目の団交を申し入れたが、同月30日、会社は団交を重ねることは無意味だとして協定書未締結のまま現在に至っている。そのため、昭和51年度の基本給の定期昇給についても、同年夏期・冬期一時金についても、会社はその算定の基礎となる基本給の合意ができていないという理由で回答すら拒否した。

6 賃金格差の存在について

申立人X2、同X1の昇給率、一時金の支給率を従業員1人当りの平均昇給率、支給率と比較すれば次のとおりである。

(1) X2の場合

	現実の基本給・支給額	昇給率・支給率	従業員1人当りの平均昇給率・支給率
昭和49年度 (49.3.21~50.3.20)	95,300円	24.4%	30.4%
昭和50年度 (50.3.21~50.11.20)	95,600	0.3	3.1
昭和50年度 (50.11.21~51.3.20)	95,600	0	7.0
昭和49年度夏期一時金	194,521	2.04カ月	3.06カ月
〃 冬期一時金	84,582	0.88	2.42
昭和50年度夏期一時金	107,451	1.12	3.48
〃 冬期一時金	122,397	1.28	2.81

(2) X1の場合

	現実の基本給・支給額	昇給率・支給率	従業員1人当りの平均昇給率・支給率

昭和49年度 (49. 3. 21～50. 3. 20)	80, 400円	19. 6%	30. 4%
昭和50年度 (50. 3. 21～50. 11. 20)	82, 000	1. 9	3. 1
昭和50年度 (50. 11. 21～51. 3. 20)	82, 000	0	7. 0
昭和49年度夏期一時金	167, 372	2. 08カ月	3. 06カ月
〃 冬期一時金	57, 824	0. 71	2. 42
昭和50年度夏期一時金	78, 820	0. 96	3. 48
〃 冬期一時金	93, 870	1. 14	2. 81

第2 判断

1 被申立人の本件申立ての却下（棄却）を求める主張について

(1) 会社の主張

会社は、(ア)救済申立てにかかる昭和49年度・50年度昇給、昭和49年度夏期及び冬期一時金並びに昇格は、それぞれ「行為の日から1年経過した事件」として却下を求め、(イ)昭和50年度夏期及び冬期一時金については労使間に協定が成立し、申立人は異議なく受領済みであるとして、棄却を求め、(ウ)昭和50年度臨時昇給は、労使間に合意が成立しておらず、昇給は未確定であり、労働委員会規則第34条第1項第5・6号に該当するとして却下を求め、かつ審査手続の冒頭に当り、当委員会がこの点につき文書で見解を示さない限り、審問に出席しないと主張した。

(2) 判断

しかしながら、(ア)については、救済申立てにかかる昇給、一時金、昇格の決定から申立ての日までに1年を経過しているものが含まれるとしても、申立人はこれらの決定行為と支給行為及びその是正に対する組合要求を拒否する会社の行為を継続する行為と主張しており、この点について審問を行わず、却下事由の存否を判断することはできない。(イ)については、被申立人主張の如く平均支給率について労使間に協定が成立していることは認められるが、申立人はその申立人への具体的適用（配分）に関し、不当労働行為が存在するものと主張しており、被申立人主張の如く解決済みかどうかは審問をまたずして判断しえないことである。(ウ)については、協定が成立していないことについて、当事者間に争がないが、申立人は協定不成立の原因が、被申立人の不当労働行為によるものと主張しており、被申立人主張の如く、不当労働行為に該当しないことが明らかであるか、または救済内容が法令上、事実上実現不可能かはこれまたこの点につき審問を行わずに却下事由の存否を判断することはできない。

担当審査委員は、以上の見解の下に、労働委員会規則第34条第4項により「審査を開始した後に申立ては却下すべき事由があることが判明したときには」却下の決定をなしうるものと判断し、公益委員会議の議を経て、この旨

文書で明らかにし、被申立人に対し審問に出席すべき旨指示したが、被申立人は独自の見解の下に、会長名義の文書による回答でなければ審問に出席しないと主張した。

しかしながら、審査指揮の権限は、審査委員に属すること、労働委員会規則第41条第2項、第33条第3項により明らかであり、被申立人の主張は失当であるから、当委員会では止むを得ず、以後の審問手続を被申立人の出席なしに行なうこととなった。

2 昇給、一時金の差別について

(1) 会社の主張

会社は昇給、一時金の差別につき次のように主張する。昇給、一時金は、半年ないし1年の期間で区切られて決定され、実施することにより完結する行為であり、昇給、一時金の実施は、その都度、その年度毎の協定書が締結され、その協定成立の日より遡及して、それぞれ実施し、申立人もこれを了承して受領している。毎月の賃金支給は、1回限りの行為である賃金額決定により定めた昇給額の支給が、その後機械的に実施されているにすぎないとする。

従って、昭和49年度の昇給、一時金及び昭和50年度昇給は共に本件申立てまでに、行為の日から1年経過した事件にかかるものであり、昭和50年度一時金は、組合との協定書をもって合意し、配分は全額査定とすることは組合も認めているものである。

(2) 組合の主張

組合は、申立人に対する昇給、一時金における会社の差別行為は、1回の行為で終了したのではなく、会社は組合を壊滅する意思を有し、その単一の不当労働行為意思のもとに、各年度の昇給、一時金において、同種、同態様の差別行為をある程度時間的連続性をもって行なっているのであるから「継続する行為」に該当すると主張する。

また、昭和49年度一時金、50年度昇給、一時金について、会社との間で妥結、協定が成立したのは、いずれも昭和50年12月11日である。そして、会社から申立人が昭和50年度の基本給の差額及び昭和49、50年度一時金の支給を受け、会社の査定による差別行為が現実化したのは、いずれも昭和50年12月16日と21日であるから、本件申立ては行為の日から1年以内に行なわれたものとする。

(3) 判断

(ア) 一般に、給与、一時金などの支払行為それ自体は、過去の昇給額、一時金の額の決定行為に基づく機械的、事務的措置に止まり、不当労働行為の成立する余地がないとの考え方もありうる。しかし、会社が特定の組合員の組合所属又は組合活動を嫌悪し、一貫してそのものを差別する意図をもって、毎度の昇給、一時金の査定に当り差別をくり返しているような場合は、決定行為と支払行為を通じ、一貫して不断に不当労働行為意思が存在するものと認めることも可能である。

いわんや、組合がこの間再三差別につき抗議し、決定行為の是正をくり

返し求め、これに対し会社が頑として是正に応じないような場合は、このような判断は合理的なものといわなければならない。

(イ) 昭和49年度昇給について

本件の救済申立てにかかる昇給、一時金のうち、昭和49年度の昇給決定は同年7月29日、支給は8月2日であるから、申立ての日（昭和51年4月17日）までに1年を経過している。

もっとも、組合は昭和49年度の昇給決定について、再三是正を求めたと主張するが、証拠によると、一般的に「差別、各種の嫌がらせ」に抗議しているほか、具体的にその是正を求めた事実は認められない。

従って、第1の2に認定した如く、会社の申立人に対する仕事を与えないなどの差別的取扱が行なわれているけれども、昭和49年度の昇給格差について、とくにこれを維持し、是正を拒否しつづける不当行為意思の存在が立証されたとは云い難い。

よって、この点についての申立人の救済申立ては労働組合法第27条第2項、労働委員会規則第34条第1項第3号により、却下すべきものと認められる。

(ウ) 昭和50年度昇給、昭和49、50年度夏期・冬期一時金について

昭和50年度昇給、昭和49、50年度夏期・冬期一時金の決定は、それぞれ50年12月11日、支払は同年12月16日又は21日であるから、申立ての日まで1年を経過していない。

従って、もし申立人に支払うべき昇給、一時金の額が、その組合所属、組合活動の故に他の従業員に比べて差別されていると認められれば、救済の要件を具備するものと云わなければならない。

第1の2に認定した如く、申立人が組合活動の故に本人に相応しい仕事を与えられず一貫して差別扱いをうけてきたことは明らかであり、他方申立人の昇給率、一時金支給率が従業員平均に比し著しく低いことは、第1の6に認定したとおりである。会社は、審問の終結に際し提出した「最終却下（棄却）申立書」において申立人に就業規則違反、暴行傷害、器物損壊等の行為があったことを、同人らの勤務評価の低い理由として主張するが、これを裏付ける立証を行っていない。

また、会社は労使間では合意をみて協定書を締結しており、組合は全額査定を了解済みであるというが、組合は具体的な支給行為の後、現実を得た賃金によって個別的配分決定に差別があるかどうかを知り得るのであり、合理的な査定であったか否かと、査定によることの合意の存否は別個の問題である。

従って、組合が全額査定配分に同意したことを理由に、本件について却下（棄却）を求めている会社の主張は失当であり、昭和49、50年度夏期・冬期一時金、昭和50年度昇給について、会社が申立人を差別したことは、不当労働行為に該当するものと認められる。

(エ) 会社は賃金の昇給率並びに支給率の格差を正当化するに足る合理的理由の存在について疎明を行っていない。

従って、申立人X2、同X1は勤続年数・年齢・学歴からみて平均的な職務遂行能力を有し、他の従業員と比較して著しく劣っていると認めることができないので、少なくとも標準又は平均を下らない程度と認めるのが相当であり、従って他の従業員の平均昇給率並びに支給率を基準として是正し、現実に支給された額との差額を支払わせることによって、不利益な取扱の回復がなされるので、主文のとおり命ずることとする。

3 申立人X2の昇格について

会社は、昇格は1年間の査定対象期間中における本人の職務遂行能力、人物識見を中心として評価査定し、業務上の必要からその都度実施しているが、昭和49年6月に主任の昇格を実施した以後、特別の事情がない限り実施していないし、本件申立て以前に昇格問題は申立人から団交の席上その他で一度もとりあげられていないから、救済申立ては合理性がないとして、却下を求めている。

しかしながら、申立人は昭和49年11月20日の団体交渉で、昇給と同じく昇格についても、一貫した差別行為であると抗議しており、また会社はすでに認定した如く、仕事上の差別を含め、X2が組合員であることを理由として、今日に至るまで同期のものと差別し、X2のみを未だに昇格させないことは、その組合所属、組合活動によるものと認定することができる。

X2の昇格時期については、会社は昭和49年から特別の事情がない限り、昇格を実施していないと主張しており、昭和50、51年度に昇格を実施したかは明らかでないので、本命令交付時にX2の昇格を実施するのが相当と思料する。

4 昭和50年度臨時昇給について

組合は、昭和50年度臨時昇給にあたって、会社の提案する前提条件である「生産性向上並びに合理化に全面的に協力すること」という内容は、「設備、技術等の合理化」のみならず「組合員の労働条件の切下げ、組織変えによる余剰人員の整理、配転、はては解雇等の人員整理による合理化」等に全面的に協力することを、組合に事前に包括的に強要するものであり、また現在やっている仕事からいって「一生懸命」働く状態がないとして、前提条件に同意することができないと主張する。

組合としては、会社がこのような条件を固執する真意をはかりかね、この条件を受諾した場合には、「不況に際して会社に対する忠誠心を示し、全従業員一致団結するためのもの」といい、進退伺を提出させた前例からみて、今後一方的に労働条件の低下、人員の合理化を受ける恐れがあると懸念したことも無理からぬことである。

従って、会社が組合員に、日常職場での差別、仕事上の差別をするなかで、「一生懸命働くこと」という当然の事理を、あえて固執することにより、臨時昇給について、組合との妥結を遅らせているものと判断せざるを得ない。また、組合との間で臨時昇給の妥結が行なわれず、他の従業員にすでに支給されている昇給額が、組合員に支給されない結果となっていることは、組合に対する差別であり、同時に組合の弱体化と消滅を意図した不当労働行為であると認めざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人に行なった昭和49・50年度一時金、昭和50年度昇給、臨時昇給の賃金差別、及び申立人X2を昇格させないことは、いずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、昭和49年度昇給については除斥期間の制限を受ける。よって労働組合法第27条および労働委員会規則第34条第1項第3号、第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和52年2月15日

東京都地方労働委員会
会長 塚本重頼