

神奈川、昭 49 不 6、昭 52. 7. 1

命 令 書

申立人 総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合日本硝子労働組合連合会
日本硝子川崎労働組合

被申立人 日本硝子株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対して、昭和 48 年度昇給における賃金査定額を、専門監督職 C に属する者については 2 ランク（1 ランクは 50 円とする。以下同じ。）、技能一般職 A に属する者については 5 ランク、同じく B に属する者については 3 ランク、同じく D に属する者については 2 ランクそれぞれ増額是正するとともに、同年度昇給時以降の賃金差額（本給のほか、基準外手当、各一時金等にはねかえる分を含む。）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 A 1、A 2、A 3、A 4 に対する昭和 48 年 8 月 10 日付の組長代理を免ずる旨の辞令及び A 5 に対する同日付のパトロールを免ずる旨の辞令をそれぞれ取り消し、同日以降もそれぞれの職位にあったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令交付後 1 週間以内に縦 1 メートル、横 2 メートルの白紙に下記のとおり墨書し川崎工場の正面入口の見やすい場所に毀損することなく 1 週間これを掲示しなければならない。

記

当社は、昭和 48 年度昇給に際し、貴組合員に対し昇給査定差別を行い、また、昭和 48

年8月10日付人事異動に際しては、貴組合員A1君、A2君、A3君、A4君の組長代理の職を免じ、A5君のパトロール職を免ずる旨命令しました。これらは、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神奈川県地方労働委員会により認定されました。

当社としては、深く反省し、すみやかに是正措置をとるとともに今後このような不当労働行為を再びくり返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評化学同盟全硝労日硝労連日本硝子川崎労働組合

執行委員長 A6 殿

日本硝子株式会社

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都）に本社を、横浜市、尼崎市、川崎市に工場を、大阪市に支店を置いて、各種ガラス壘の製造販売を業とする法人で、本件申立時の従業員数は約2880名である。
- (2) 申立人総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合日本硝子労働組合連合会日本硝子川崎労働組合（以下「川崎労組」という。）は、会社の川崎工場の従業員で組織する労働組合で、会社の尼崎工場の従業員で組織する総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合日本硝子労働組合連合会日本硝子尼崎労働組合（以下「尼崎労組」という。）とともに総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合日本硝子労働組合連合会（以下「日硝労連」という。）を組織しており、日硝労連は総評化学同盟全日本硝子製壘労働組合（以下「全硝労」という。）に、全硝労は総評化学同盟（以下「化学同盟」という。）にそれぞれ加盟している。

なお、会社には総評合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟している日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という。）があり、会社の各事業場にはそれぞれ日硝労組の支部（川崎工場には川崎支部）が置かれている。

2 本件発生に至るまでの労使事情

(1) 昭和 30 年 2 月、会社は、徳永硝子株式会社を吸収合併し、本社、大阪支店のほか七つの工場を持つことになったが、その後、業績悪化に伴い、昭和 31 年には朝日橋工場を、昭和 34 年には名古屋工場を、昭和 46 年には大阪支店（移転）、天満工場をそれぞれ閉鎖して敷地を処分し、更に、昭和 48 年には鶴海工場を黒崎窯業株式会社に譲渡した。

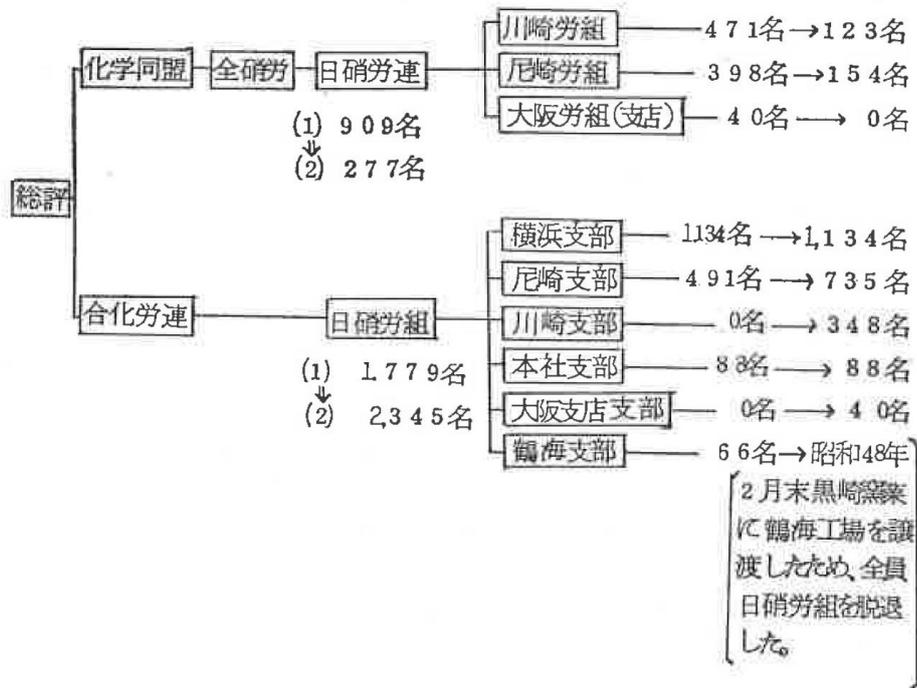
(2) 会社の資本金は、昭和 30 年 4 月 3 億 6,000 万円に、昭和 36 年に倍額の 7 億 2,000 万円に、昭和 44 年 6 月には 12 億円に増資されたが、昭和 44 年下期から会社の業績は急激に悪化し、昭和 45 年下期決算時には累積赤字が 1 億 3,000 万円に達した。

このため、会社では、操短計画等の合理化が実施され、昭和 45 年 7 月には経営陣の大幅交替も行われ、その後、一連の合理化施策が労働組合対策も含め実施された。

(3) 徳永硝子株式会社の合併後、両会社の労働組合は統合して日本硝子労働組合となったが、朝日橋工場の閉鎖問題で意見が分かれ、昭和 31 年以降は日硝労組と徳永系従業員を主体とする日硝労連が会社内に併存するに至った。その後昭和 35 年には両組合は共に全硝労に加盟し、統一要求統一交渉を行い、全硝労の指令で統一ストライキを行っていた。しかし、全硝労の組織問題から日硝労組は昭和 44 年 8 月全硝労を脱退して合化労連に加盟し、全硝労は昭和 47 年に化学同盟に加盟して、日硝労組と日硝労連は加盟上部団体を異にするに至り、他方、会社の業績悪化及び合理化施策の実施に直面して両組合の対処する方針にもくい違いが生じ、従来共闘関係にあった両組合の関係も急速に冷却化した。そして、昭和 48 年 2 月初め尼崎労組から多数の組合員が脱退して日硝労組尼崎支部に加入し、次いで同月末には川崎労組から多数の組合員が脱退して日硝労組の川崎支部を結成した。

この分裂前後におけるこれら労働組合の組織状況は次表のとおりである。

(1)昭和48年2月1日現在⇒(2)同年3月16日現在 (1) ⇒ (2)



(4) 昭和48年2月27日川崎労組は分裂し、日硝労組の川崎支部が結成された。この分裂前後の時期に、川崎工場の下級職制である係、直主管、組長、組長代理（以下「組代」という。）などは、その地位を利用した方法で、あるいは不利益取扱いを暗示するなどの方法により、川崎労組の組合員に対して激しく働きかけ、川崎労組脱退・日硝労組加入の署名活動などを行い、課長らもこれに便宜を与え、助勢するなどしたが、会社が、これら職制の言動を放任していたこと及び同年3月分及び4月分の組合費のチェック・オフを川崎労組について行わなかったことは、いずれも川崎労組に対する不当労働行為に該当すると認定して、当委員会は、昭和51年11月19日付で救済命令を発した。

この分裂により、川崎労組の組合員であった上記下級職制の殆どの者は川崎支部の組合員となった。

3 会社における昇給方法と昭和48年度昇給

(1) 会社における昇給方法

① 会社の賃金体系は、本給と家族手当、残業手当その他の諸手当に分かれている。

② 本給の昇給方法は、昭和 39 年以降いわゆる職群別昇給方式がとられてきているが、これは、従業員を一般対象者と特別対象者（低勤続者、長欠者、賞罰者）に分け、一般対象者については職務に応じて区分し、各職群別にそれぞれ最低額及び平均額が組合と協定され、会社の査定により個別の昇給額が決定されるが、各職群別の最高額は決められていないので、いわゆるオーバーラップの現象は各職群の間に生じた。また、昭和 44 年度以降は、上記の職群別昇給方法のほかに、定額ないしは年代別定額が付加されてきた。

一般対象者の職群区分及び職務の内容等は次表のとおりである。

職 群 区 分		代表的職務	経験年数
専 門 監 督 職 (以下「専」という。)	A	組長	
	B		
	C		
技 能 一 般 職 (以下「技」という。)	A	製壘, 熔解, 機械	3 年以上
	B	検壘, 印刷	2 年以上
	C	雑役	1 年以上
	D	女子	1 年以上

(注)特別対象者の低勤続者は上表の経験年数に満たない者をいう。

各職群間のオーバーラップは、各職群内の最低額と平均額の格差すなわち会社の考課源資が後記⑤のとおり小さいため、各職群の最高額も制約され、例えば、技B職群にいる限り、相当の経験年数を経ても組長にならない限り技A職群の最低額にも及ばないというようなことを避けるため、技Bの最高を技Aの最低以上におくとか、あるいは、上位職群の平均額を基準とするなどの措置を会社がとっていたことにより生じたものであるが、組合側は、これを個別的調整の問題として考え、特に会社を追及したようなことはなかった。また、会社は、技A職群の中で「技A特」の区分を設けて職群内の上位者をなるべく専Cに近づける措置もとっていたが、これらのオーバーラップ現象に伴う源資はいずれも各職群別の源資の枠内で取り扱われていた。

- ③ 会社における本給査定制度の原型は、昭和 33 年に組合側と協定された定期昇給規程及び同細則にあり、会社はその後数次の改訂を行っているが、これらは組合側とは協議も協定もされていない。

査定の方法は、昭和 47 年ごろの評定書によれば、評定要素、項目及びそのウェイトは次のとおりである。

一般対象者については、

(評定要素) (項目) ウェイト

勤務成績——勤勉度又は積極性(2)、協調性(1)、処理力又は正確性・速度(2)

職務能力の伸長度——職務知識・技能(2)、理解力・判断力又は工夫力(1)

職務——複雑性及び困難度(2)

管理職、専門監督職用の評定書では、評定要素として、勤務態度(ウェイト 2.0)

(1. 勤勉、2. 協調、3. 積極性、4. 責任感)、業務成果(ウェイト 2.0) (1. 仕事の量、2. 仕事の正確性、3. 仕事の処理)、職務能力(ウェイト 2.5) (1. 職務知識・技能、2. 理解力、3. 判断力、企画力、4. 交渉力、説得力)、管理能力(ウェイト 1.5) (1. 指導力、2. 統率・管理力、3. 経営意識)、職務評価(ウェイト 2.0) の 5 要素があり、要素内の各項目について着眼点が記載されている。

評定点は、各項目ごとに 5 段階に同グループ内での相対評価が行われ、これに上記ウェイトを乗じて評定点とし、この合計が個人の評定点となる。

なお、査定の対象期間は前年の 3 月 19 日から当年の 3 月 18 日までの 1 年間とされている。

- ④ 技能一般職の第一次評定者は組長(事前に組代の意見を聴取することになっている。)、第二次評定者は課員(係)で課長は第一次修正を、工場長により第二次修正が行われたうえ昇給額が決定され、その間各段階で横の調整をはかるため組長会議、課員会議、課長会議が行われることになっているが、組長会議などは行わないところもあった。

なお、組長についての第一次評定者は課長である。

⑤ 賃上げ協定による各年度別職群別考課査定の源資は次のとおりである。

一般対象者については

区分	年度	最低額	平均額	差（1人当り源資）
専C	45	9,250円	9,500円	250円
	46	9,400	9,981	581
	47	9,150	10,000	850
	48	10,200	11,250	1,050
技A	45	8,200	8,400	200
	46	8,450	8,848	398
	47	8,400	8,850	450
	48	9,450	10,100	650
技B	45	7,150	7,350	200
	46	7,550	7,877	327
	47	7,500	7,900	400
	48	8,450	9,000	550
技C	45	6,450	6,650	200
	46	6,850	7,121	271
	47	6,850	7,150	300
	48	7,700	8,150	450
技D	45	6,100	6,300	200
	46	6,300	6,528	228
	47	6,250	6,550	300
	48	7,050	7,450	400

特別対象者（勤続1年以上）

区分	年度	最低額	平均額	差（1人当り源資）
----	----	-----	-----	-----------

技B	45	7,400	7,400	0
	46	7,600	7,692	92
	47	7,550	7,750	200
	48	8,500	8,800	300
技B	45	6,450	6,450	0
	46	6,800	6,809	9
	47	6,750	6,850	100
	48	7,600	7,850	250

⑥ 従来から、会社は、昇給発令前に組合側（三役程度）に対して、本給改訂個人別表及び昇給額配分表を提示して、いわゆる事前チェックが行われていたが、昭和48年度においては、川崎労組に対しては同労組に所属する者だけについての資料を提示するに止まった。

(2) 昭和48年度昇給

① 昭和48年度春季賃上げ協定は、同年5月21日に締結された。

その内容は次のとおりである。

一般対象者についての

職群別昇給額は、

区分	最低額	平均額
専A	12,500円	13,900円
専B	11,400	12,650
専C	10,200	11,250
技A	9,450	10,100
技B	8,450	9,000
技C	7,700	8,150
技D	7,050	7,450

昇給額は 50 円単位（以下同じ）で行う。

平均額は各職群に属する全社従業員の平均額である。

昇給加算額は、

年齢	25 歳以下	男	1,300 円	女	1,300 円
年齢	26 歳～30 歳	男	1,450	女	1,450
年齢	31 歳～35 歳	男	1,600	女	1,450
年齢	36 歳～40 歳	男	1,750	女	1,600
年齢	41 歳以上	男	1,900	女	1,600

低勤続特別対象者についての

職群別昇給額は、

区分	勤続 1 年以上の者		勤続 1 年未満の者
	最低額	平均額	
技A	8,500 円	8,800 円	8,500 円
技B	7,600	7,850	7,600
技C	—	—	6,950
技D	—	—	6,350

長欠特別対象者は、

欠勤 6 か月以上の者については、一般対象者の最低額の 90%と昇給加算額の 100%

欠勤 3 か月以上 6 か月未満の者については、一般対象者の最低額 95%と昇給加算額の 100%

欠勤 3 か月未満の者については、一般対象者の最低額の 100%と昇給加算額の 100%

賞罰特別対象者については、協定書には記載されず、その取扱いは会社に任せられ

ている。

② 昭和 48 年度本給昇給結果－両組合の単純平均昇給額の比較－

昭和 48 年度昇給結果を前年の昭和 47 年度と対比した両組合所属組合員の平均額比較は次のとおりである。

区 分 職群別		昭 和 47 年 度			昭 和 48 年 度		
		平 均	川崎支部	川崎労組	平 均	川崎支部	川崎労組
専 C	(人 員)	(41)	(37)	(4)	(37)	(31)	(6)
	金額(円)	9,956	9,973	9,800	11,250	11,308	10,950
技 A	(人 員)	(172)	(139)	(33)	(183)	(143)	(40)
	金額(円)	8,863	8,876	8,809	10,115	10,204	9,797
技 B	(人 員)	(132)	(84)	(48)	(111)	(73)	(38)
	金額(円)	7,933	7,964	7,880	9,000	9,120	8,768
技 C	(人 員)	(1)	(1)		(1)	(1)	
	金額(円)	7,150	7,150		8,150	8,150	
技 D	(人 員)	(21)	(10)	(11)	(24)	(13)	(11)
	金額(円)	6,542	6,625	6,468	7,454	7,592	7,290
合 計	(人 員)	(367)	(271)	(96)	(356)	(261)	(95)
	金額(円)	8,513	8,654	8,117	9,700	9,894	9,168
	%	100	101.7	95.3	100	102.0	94.5

③ 昭和 48 年度本給昇給結果－昭和 47、48 両年度において同一職群に属する両組合員の平均昇給額比較－

昭和 47、48 両年度において同一職群に属する者について昭和 48 年度の組合籍別で、両年度をみた場合、各職群別、所属組合別、年度別平均昇給額比較は次のとおりである。

職群別		昭和 47 年度			昭和 48 年度		
		平均	川崎支部	川崎労組	平均	川崎支部	川崎労組
専 C	(人員)	(24)	(20)	(4)	(24)	(20)	(4)
	金額(円)	9,888	9,905	9,800	11,238	11,280	11,025
技 A	(人員)	(145)	(114)	(31)	(145)	(114)	(31)
	金額(円)	8,871	8,887	8,811	10,227	10,314	9,905
技 B	(人員)	(133)	(91)	(42)	(133)	(91)	(42)
	金額(円)	8,015	8,085	7,863	9,264	9,424	8,917
技 D	(人員)	(21)	(10)	(11)	(21)	(10)	(11)
	金額(円)	6,543	6,625	6,468	7,438	7,600	7,291
合計	(人員)	(323)	(235)	(88)	(323)	(235)	(88)
	金額(円)	8,443	8,567	8,111	9,724	9,936	9,157
	%	(100)	(101.5)	(96.1)	(100)	(102.2)	(94.2)

④ 昭和 48 年度本給査定結果 — 上記③の昇給結果から、昭和 47 及び 48 年度の各職群別最低額を差し引いた金額すなわち会社査定分の昇給額は次のとおりである。

次表のとおり、両組合の昭和 47、48 両年度の査定分の昇給額を比較すると、各職群とも、川崎支部が高くなり、川崎労組は著しく低くなっている。

年度別		昭和 47 年度			昭和 48 年度		
		平均	川崎支部	川崎労組	平均	川崎支部	川崎労組
専 C	人員	24	20	4	24	20	4
	査定額	円 9,888-9,150 738	9,905-9,150 755	9,800-9,150 650	11,238-10,200 1,038	11,280-10,200 1,080	11,025-10,200 825
	%	100	(100) 102.3	(86.1) 88.0	100	(100) 104	(76.4) 79.4
技 A	人員	145	114	31	145	114	31
	査定額	円 8,871-8,400 471	8,887-8,400 487	8,811-8,400 411	10,227-9,450 777	10,314-9,450 864	9,905-9,450 455
	%	100	(100) 103.3	(84.4) 87.2	100	(100) 111.2	(52.7) 58.6
技 B	人員	133	91	42	133	91	42
	査定額	円 8,015-7,500 515	8,085-7,500 585	7,863-7,500 363	9,264-8,450 814	9,424-8,450 974	8,917-8,450 467
	%	100	(100) 113.5	(62.1) 70.4	100	(100) 119.7	(47.9) 57.4
技 D	人員	21	10	11	21	10	11
	査定額	円 6,543-6,250 293	6,625-6,250 375	6,468-6,250 218	7,438-7,050 388	7,600-7,050 550	7,291-7,050 241
	%	100	(100) 127.9	(58.1) 74.4	100	(100) 141.8	(43.8) 62.1

そこで、昭和 47 年度における両組合の格差を前提として昭和 48 年度における格差についてみると、次のとおりその格差は拡大している。すなわち、川崎支部を 100 とすると、川崎労組については

専Cについては $86.1\% - 76.4\% = 9.7\%$

技Aについては $84.4 - 52.7 = 31.7$

技Bについては $62.1 - 47.9 = 14.2$

技Dについては $58.1 - 43.8 = 14.3$

これを金額に換算すると各職群別には次のとおりとなる。

専C $1,080 \text{ 円} \times 9.7\% = 104.76 \text{ 円}$

技A $864 \times 31.7 = 273.88$

技B $974 \times 14.2 = 138.30$

技D $550 \times 14.3 = 78.65$

4 昭和 48 年 8 月の人事異動

(1) 昭和 48 年 8 月 10 日の人事異動で、組長、組代、パトロール職の任免も行われた。

組代を免ぜられた者 9 名のうち、5 名は川崎労組の組合員で、この 5 名は免ぜられたままであるが、残り 4 名の川崎支部の組合員のうち 3 名はパトロール職につき、免ぜられたままのものは 1 名である。

組代を命ぜられた 9 名及びパトロール職から組代を命ぜられた 1 名はいずれも川崎支部の組合員で、パトロール職を免ぜられた 2 名のうち 1 名は川崎労組の組合員である。

(2) 会社の制度では、組代は副主任 2 級と同格で、組代と副主任 2 級の手当は同額なので、組代を免ぜられても給与面においては差は生じないようになってはいるが、役付であるかないかは昇給査定における評価に影響がありまた、従来は、組代からパトロール職へパトロール職から組代へというように任命されるのが通常であって特に事情のない限り免ぜられたままということは殆どなかった。

以上の事実が認められる。

検査課日検	免組長 (命検査課勤務)	C 1	製造課整備	命組代	C 10
製造課製壇	免組代 (命パト)	C 2	検査課検壇	免組代	◎A 2
〃	〃 (〃)	C 3	〃	〃	C 11
〃	〃 (〃)	C 4	〃	命組代	C 12
〃	〃	◎A 1	〃	〃	C 13
〃	(免パト) 命組代	C 5	壇印刷課印刷	免組代	◎A 3
〃	命組代	C 6	〃	〃	◎A 4
〃	〃	C 7	〃	命組代	C 14
〃	〃	C 8	〃	〃	C 15
〃	(免パト)	◎A 5	同課設備	〃	C 16
〃	(〃)	C 9	(注) ◎印は川崎労組の組合員		
製造課熱管	免組代 (命製造課勤務)	◎A 7	無印は川崎支部の組合員		

第2 判断及び法律上の根拠

1 川崎労組組合員に対する昭和48年度昇給査定とそれによる不当労働行為の成否について

(1) 会社が、川崎労組を嫌悪し、分裂させたうえその直後の昇給査定において川崎労組組合員を差別したのは川崎労組の弱体化を意図してなされた不当労働行為であると申立人が主張するのに対し、会社は、次のとおり反論する。

- ① 会社における昇給査定の手続、方法は適正・公平な査定が行われるように配慮されており、その際に組合間差別の意思など入る余地はない。
- ② 川崎労組組合員については、分裂前の各年度につき組合籍別に川崎支部組合員と昇給査定結果を比較すると年度別に固定したものではないが、その多くの年度において川崎労組の組合員は、川崎支部の組合員に比し低く評価されている事実が認め

られ、昭和 48 年度においても適正・公平な査定の結果同様の結果が生じたに過ぎない。

- ③ 昭和 48 年度において川崎労組の組合員が川崎支部の組合員との相対的評価のうえで低く査定された理由については具体的に説明したとおりである。
- ④ 昭和 48 年度において工場全従業員の昇給結果を川崎労組に提示しなかったことは、当時組織的に相対立する両組合間に無用の紛議の種をまかないためであり、もともと、他の組合員のものを川崎労組に示す必要はない。
- ⑤ 以上のとおり、昭和 48 年度昇給査定につき、会社には不当労働行為といわれるものはないのである。

以下、それぞれの主張について判断する。

- (2) 昭和 48 年度昇給に際して両組合員間の昇給査定に格差の拡大があったか否かについて

前記第 1 の 3 の(2)の④認定のとおり、昭和 48 年度の昇給査定結果は、昭和 47 年度の昇給査定結果に比較し各職群とも専 C で 9.7%、技 A で 31.7%、技 B で 14.2%、技 D で 14.3%と、それぞれ格差が著しく拡大していることが認められる。

しかも、この比較は両年度とも同一職群に属する同一人についてのものなのであるからこのような格差の拡大はそれらの者について前年度に比較し特段に低く査定しなければならなかった事由が存在しなければならないはずのものである。

- (3) 会社の主張する低査定理由の説明について

- ① 会社は、川崎労組の組合員を低く査定した理由として、川崎労組の組合員の一部につき次のとおり説明する。

すなわち、組代の A 2 については、(ア)新設機械の設置に反対と言った、(イ)新設機械の操作訓練に人の後にいて積極性がない、(ウ)作業中煙草をすっていた、(エ)ゲージ折損の簡単な事故処理ができない、(オ)組長に相談せず上司の係に直接聞きにくる、(カ)補勤残業を積極的にやらない、(キ)部下に対し好悪が激しい等が低査定の理由でありその他の者については(ア)新技術導入教育に消極的(A 8、A 9、A 5、A 10、A 11、

A12、A13、A14、A15)、(イ)作業意欲に欠けている、投げやりの (A5、A10、A11、A12、A13、A14)、(ウ)反抗的 (A11、A12、A13)、(エ)協調性不足 (A8、A1、A10、A11、A12、A13)、(オ)待機時間中に勝手なことをしていた (A12、A13、A14、A15)、(カ)職場の規則、指示を守らない (A12、A13) 等が低査定の理由である。

他方同人らと比較される川崎支部所属組合員については、上記各項目につき、いずれも優れていたと説明する。

- ② しかしながら、会社の説明は全体的に見て主観的な評価に基づくものを抽象的に表現するに止まり、会社は、査定に用いた相対的比較の資料たる、それぞれの評定書も提出しないのであるから上記査定の理由が評定書のうえでどの項目に該当し、どの程度の減点理由となったのかも全く不明である。

しかも、会社の主張する事柄がいつ、どこで、どのような状況のもとであったのかを示す資料の提出も、その比較対象資料の提出も全くない。しかして、川崎労組としても会社の低査定理由のそれぞれにつき、それ相当の主張があるのであるから、会社がその具体的資料を提出し、その立証をしない限り会社の説明する低査定理由のどれ一つをとってみても、その事実の存在ひいてはその合理性ないし妥当性を認めるわけにはいかない。

- ③ 会社は、査定の手順、方法を説明し、昭和48年度においても査定は、適正・公平になされたものであるというのである。しかし、会社が提出した評定書は昭和46年度のもので査定対象期間も同年限りのものであり、しかも技能一般職についての評定書は、評定各項目についての着眼点の記載もないものである。会社は、昭和48年度の査定も大体これと同様のもので行ったというのであるが、昭和48年度において実際に使用した評定書のひな型も提出していないので、昭和48年度の昇給査定が会社の説明のとおりであったと認めることはできない。

しかも、会社が説明するように、各職場の評価に際し、査定の手順どおりに組長会議などの事前打合せが行われたか否かは疑わしいものがある。

したがって、会社による昇給査定の手続の説明だけでは、会社の昇給査定が適正・公平に行われたと直ちに認めることはできない。

④ 会社の主張するとおり昭和 47 年度以前から両組合所属組合員間に格差があったことを認めることはできる。しかし、昭和 47 年度に比較して昭和 48 年度において生じた格差の拡大について単に両組合所属組合員について前記理由の存在を主張するだけでは昭和 48 年度において格差が拡大したことの合理的理由を説明することにはならない。

⑤ 前記②判断のとおり会社の主張する低査定理由は抽象的、主観的なものであり、その根拠も明らかでないのであるが、このような査定をした査定者は、技能一般職については第一次に組長（組代の意見をきいたうえで行う。）であり、第二次に係であり、専門監督職については第一次査定者は課長である。

これら係、組長、組代らが、いずれも川崎労組の分裂に際しては、その主導的役割を果し、本件査定が実施された当時は、いずれも川崎支部の組合員であったこと及び当委員会に証人として出席した B 2、B 3 両課長なども上記下級職制の川崎労組切崩しに助勢、援助していた者であったこと、更に、本件昇給査定が行われた当時においても、なお、川崎労組の切崩しが上記職制らにより行われていたであろうことは推認するに難くない。このような諸事情を考え併せると、仮に会社が主張するような方法及び手順で本件昇給査定が行われたとしても、課長、係、組長、組代らによる川崎労組の組合員に対する昇給査定が適正・公平に行われたものと認めることは困難である。しかも、川崎労組が主張するような川崎支部役員らに対する昇給結果そのものについては、それが差別にあたるか否かを別にして、会社もあえて争っていないのである。

(4) 本件不当労働行為の成否について

前記判断のとおり、昭和 47 年度と比較し昭和 48 年度は川崎労組の組合員と川崎支部の組合員との昇給査定上の格差が異常に拡大したことが認められ、しかも、会社の説明にその合理性が認められない。また、本件昇給査定が川崎労組の分裂に主導的役

割を果した下級職制及びそれを助勢、援助した課長らによりなされたもので適正・公平になされたものとは考えられないような諸事情を総合勘案するとき、本件昇給査定における格差の拡大は川崎労組を嫌悪する会社が差別的昇給査定により組合員を経済的、精神的に圧迫することにより川崎労組の弱体化を企図して行ったものと認めざるを得ず、その余の判断をするまでもなく、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

2 昭和48年8月10日付人事異動と不当労働行為の成否について

(1) 川崎労組組合員5名の組代免職とパトロール職1名の免職について

前記第1の4の(1)、(2)認定のとおり本件人事異動により川崎労組組合員5名が組代を1名がパトロール職を免ぜられたままである。

川崎支部組合員にも同様な者がそれぞれ1名いるが、これらは特段の事情があったものと認められ本人の意思に反してその職を免ぜられたままの者は川崎労組所属の6名のみである。

会社は、同人たちを降職・免職した理由として、おおむね同人らに対する前記昇給査定の低査定理由に類似した理由を説明するのであるが前記判断と同一の理由により、これらをそのまま肯認することはできないばかりでなく、このような人事異動を全体として見れば特段の事情のある数名を除き、川崎労組に所属する者につき組代、パトロールを免職し、その代りに川崎支部所属の組合員を充当したことに帰着するのであって、当時の労使事情を併せ考えると川崎労組を嫌悪する会社が、本件人事異動により川崎労組に所属することの不利益を前記判断の昇給差別とともに川崎労組の組合員に感じさせ、川崎労組の無力化を見せつけることにより川崎労組の弱体化を企図して行った行為と認めざるをえず、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、会社は、組代、パトロール職を免ぜられたとしても資格手当が支給されるので、同人らに経済的不利益はないと主張するのであるが、仮に月額給与において差がなかったとしても、当該職位にあるかないかは昇給査定の評価にも影響するばかりで

なく、免職された同人らの精神的苦痛は計りえないものがあると考えられ、会社の主張は採用できない。

3 本件不当労働行為の救済について

- (1) 前記(2)判断のとおり、昭和 48 年度における昇給格差の拡大を不当労働行為と認めただので、職群別昇給方式をとっていることを考慮し各職群別に川崎労組分裂前後の差別を消滅させることにより、本件不当労働行為の救済を実現することとし、

専C 104.76 円×6 人＝ 628.56 円 50 円 2 ランク 100 円×6 人＝ 600 円

技A 273.88 ×40 ＝ 10,955.20 50 円 5 ランク 250 ×40 ＝10,000

技B 138.30 ×38 ＝ 5,255.40 50 円 3 ランク 150 ×38 ＝ 5,700

技D 78.65 ×11 ＝ 865.15 50 円 2 ランク 100 ×11 ＝ 1,100

95 人一人当り 186.36 円

95 人一人当り 183.00 円

是正源資としては源資的には一人当り 3 円少ないが各職群別賃上げ方式をとっていること、昭和 48 年度は、1 ランク 50 円で昇給していること等の諸事情を考慮し、各職群別に是正させることを妥当と認め主文第 1 項のとおり命令することとした。

- (2) 昭和 48 年 8 月 10 日付の人事異動については前記判断のとおり、川崎労組員 A 1 ら 5 名に対する組代の免職及び A 5 に対するパトロールの免職は、いずれも不当労働行為と認められるので、同人らにつき、これらの免職辞令を取り消すとともにそれによる不利益があればそれを回復させる必要があるので主文第 2 項のとおり命令することとした。

以上のとおり、会社の行為は、いずれも不当労働行為と認めざるをえず、事案の内容その他諸般の事情を考慮し、主文の程度の救済が適切と認められる。

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 52 年 7 月 1 日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎