

神奈川、昭49不19、昭52.11.4

命 令 書

申立人 映演総連東洋現像所労働組合

申立人 X 1

申立人 X 2

申立人 X 3

申立人 X 4

被申立人 株式会社 東洋現像所

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3及び同X 4に対して、それぞれ同人らの賃金を次表のとおり是正したものとして以後の賃金額を是正し、かつ、同表右欄に掲げる金員を支払うとともに、同人らの職扱いについて昭和48年10月以降少なくとも1級以上昇格したと同様の取扱いをし、かつ、同人らを各比較対象者群の標準的職位につけなければならない。

| 申 立 人 名 | 昭和48年4月の基本給 | 昭和49年4月の基本給 | 支払うべき金員 |
|---------|-------------|-------------|---------|
| X 1     | 157,412円以上  | 214,812円以上  | 700万円   |
| X 2     | 123,959円以上  | 168,681円以上  | 200万円   |
| X 3     | 123,959円以上  | 168,681円以上  | 210万円   |
| X 4     | 119,106円以上  | 166,011円以上  | 350万円   |

- 2 被申立人会社は、今後申立人組合の組合員を申立人組合に所属することを理由として昇格、昇給等について、一切差別的取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人に対し、個人別に是正結果を一覧表をもって通知しなければな

らない。

- 4 被申立人会社は、申立人組合に対し、この命令発令後 5 日以内に次の内容の陳謝文を手交するとともに、縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に明確に墨書し、これを被申立人会社の横浜工場正門前に14日間毀損することなく掲示しなければならない。

#### 陳 謝 文

会社は、貴組合員に対し、昇格、昇給等の差別を行ったとして、これが神奈川県地方労働委員会から労働組合法第 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認定されました。

会社は、これらの行為によって、貴組合及び貴組合員に対して不利益を与えたことを深く陳謝し、速やかに是正するとともに、以後このような行為は一切しないことを誓約します。

昭和 年 月 日

映演総連東洋現像所労働組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社 東洋現像所

代表取締役 B 1

- 5 申立人の昭和48年 3 月以前の昇格、昇給等に関する申立てを却下する。  
6 申立人の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

- (1) 被申立人株式会社東洋現像所（以下「会社」という。）は、昭和10年 2 月18日に設立され、肩書地（編注、京都市）に本社を、京都市右京区太秦、同区花園、東京都品川区東五反田及び横浜市鶴見区尻手に工場を有し、資本金12億円、従業員1,259名（うち、横浜工場233名）をもって劇映画用、テレビコマーシャル用及びテレビ映画用のフィルムの現像、焼付及び録音を業とする株式会社である。

(2) 申立人映演総連東洋現像所労働組合（以下「組合」という。）は、昭和30年11月3日に会社の横浜工場の従業員46名をもって結成され、肩書地（編注、横浜市）に事務所を有し、現在申立人X 1ら4名の横浜工場従業員で組織する労働組合である。そして、申立人組合は、映画演劇労働組合総連合及び鶴見地区労働組合協議会に加盟している。

なお、会社の横浜工場には、昭和49年4月1日現在146名で組織されている東洋現像所横浜工場従業員組合（以下「従組」という。）がある。

(3) 申立人X 1は、昭和21年4月9日に会社の横浜工場に入社し、一時会社の京都工場、また東京工場に転勤したが、その後横浜工場に戻り、現在16<sup>mm</sup>/白黒ネガ現像の業務に従事しており、同X 2は、昭和21年11月2日に会社の横浜工場に入社し、現在35<sup>mm</sup>/白黒ネガ現像の業務に従事しており、同X 3は、昭和22年1月7日に会社の横浜工場に入社し、現在16<sup>mm</sup>/白黒ポジ現像の業務に従事しており、同X 4は、昭和30年12月7日会社の横浜工場に入社し、現在35<sup>mm</sup>/白黒ポジ現像の業務に従事しており、いずれも申立人組合の組合員である。

## 2 本件発生に至るまでの労使関係

### (1) 組合の結成及び会社の職制導入について

① 申立人組合は、昭和30年11月3日に申立人であるX 1、X 2、X 3らを中心に、会社の横浜工場の従業員46名をもって組織され、その組合員数は10日後の13日には91名となった。これは、当時の会社の横浜工場における従業員103名の約90パーセントにあたるものである。この申立人組合の結成に対し、まず会社は申立人組合を承認しないとの態度をとり、会社が申立人組合の存在を認めたのは、同月9日に至ってであった。このような動きのなかで、同月9日には従前の従業員組合が解散している。

② 組合結成から1箇月も経ない同年12月1日に至り会社は、職制制度を採り入れた。職制制度の導入について会社は当時のパンフレットの中で「今までのような家族的な運営では、今度また労働争議がおころうとしたとき、有効適切な組合対策をたてることができない。そうした一種の危機感が組織づくりへの一歩前進させる経営的

動機となったのである。」と述べている。

- ③ 職制制度を設置し、それに基づいて誰をどの役職につけるかについて、会社は職場における指導監督性つまり「リーダーシップ」によったとしており、それ以外には格別明確な説明をしていない。この職制導入時に横浜工場で係長に格付けされた者は、全体で13名（うち、4名はX 1 関係の、1名はX 2、X 3 関係の比較対象者である。）であったが、この中にはX 1、X 2、X 3は含まれていない（X 4はこの時期にはまだ入社していない。）。

- ④ この当時までのX 1は、会社の東京工場に「カラー現像」ができた折に選ばれて同工場に配属された10名ほどの中の1人であるという経歴をもち、会社における基本給は、5の(7)でいう比較対象者16名を加えた17名中2位という高いランクにあったが、この時期及びその後1、2年の間に比較対象者のほとんどが係長になったのにX 1はなれなかった。また、この時期に35<sup>分</sup>/<sub>■</sub>タイミング経験者は全部係長になったが、X 2、X 3はタイミングの仕事を経験していたのにX 1と同様係長になれなかった。

(2) 申立人組合の分裂及び従組の結成前後の状況について

- ① 申立人組合が結成されてまもなく会社の京都及び東京の工場にも労働組合が結成された。申立人組合は、昭和33年春闘の際、自らの要求事項を獲得するため、かつ、既にスト権を確立し、実質的に統一行動をしてきた京都工場労組の要請をも受け、スト権確立のための大会を昭和33年3月28日に開いた。その大会の席上スト権の採決のあり方に反対であるとする組合員21名——それらは係長を中心とするものであった——が退場し結局スト権は確立されず、ストも実行されなかった。

- ② 昭和33年4月14日付で、上記退場者21名による組合脱退届が出され、その脱退者をもって従組が結成され、組合は分裂した。

従組の組合員数は、その後1箇月ほどの間に60名ないし70名まで増加している。同じ頃、スト権を確立した京都工場労組でも脱退者が出、従業員組合が結成されている。

- ③ 申立人組合のこの分裂について主導権を採った者は、C 1、C 2、B 2、C 3、C 4、B 3の各係長である。

(3) 申立人X 1らの組合役員就任状況

|                         | 30年          | 31年 | 32年 | 33年                  | 34年 | 35年                  | 36年 | 37年 | 38年 | 39年 | 40年 | 41年 | 42年       | 43年 | 44年 | 45年 | 46年 | 47年 | 48年 |
|-------------------------|--------------|-----|-----|----------------------|-----|----------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
|                         | 組合職制<br>結成導入 |     |     | 組合<br>分裂             |     |                      |     |     |     |     |     |     | 職能<br>給導入 |     |     |     |     |     |     |
| X 1<br>(21年4月<br>9日入社)  | ◎ △          | △△△ |     | ◎ ◎                  | ◎ ◎ | ◎ ◎                  | ◎ ◎ | ◎ ◎ |     |     |     | △ ◎ | ◎ ◎       | ◎ ◎ | ◎ ◎ | ◎ ◎ | ◎ ◎ | ◎ ◎ | ◎ ◎ |
| X 2<br>(21年11月<br>2日入社) |              |     | △   | △ △                  |     |                      |     |     | △   |     |     | △ ○ | ○ ○       | ○ ○ | ○ ○ | ○ ○ | ○ ○ | ○ ○ | ○ ○ |
| X 3<br>(22年1月<br>7日入社)  |              | △   |     | ○ ○                  | ○   |                      |     |     |     | △   |     | △ △ | △ △       | △ △ | △ △ | △ △ | △ △ | △ △ | △ △ |
| X 4<br>(30年12月<br>6日入社) |              |     |     | 従業<br>員組<br>合に<br>加入 |     | 申立<br>人組<br>合に<br>復帰 |     |     | △   |     | ○   | △   |           | △   | △ △ | △ △ | △ △ | △ △ | △ △ |

注 ◎は執行委員長を、○は副委員長を、△は書記長を、△は執行委員を示す。

(4) 申立人組合及び従組の勢力の推移

- ① 申立人組合の組合員数は、組合結成時は46名でその後第1回組合大会が行われた昭和30年11月13日には91名と横浜工場の従業員の大半を占めたが、昭和33年の分裂直後は11名に激減し、その後申立人X 4のような従組からの復帰者もあったものの、その後は20名そこそこで推移し、昭和42年の職能給制度実施を経、その後も漸減し、申立時においては申立人X 1ら4名のみとなっている。

一方、従組は、昭和33年4月14日に組合からの脱退者21名をもって結成され1箇月後には60名ないし70名となり、申立時には146名の組合員を擁し、横浜工場の従業員233名の過半数を占めている。

一方、京都、東京、横浜の3工場にある労働組合（横浜工場においては従組をいう。）の連合体である東洋現像所労働組合連合が結成され、同連合の要求に応じ、会社は昭和49年4月1日付でユニオン・ショップ条項を含んだ労働協約を締結した。

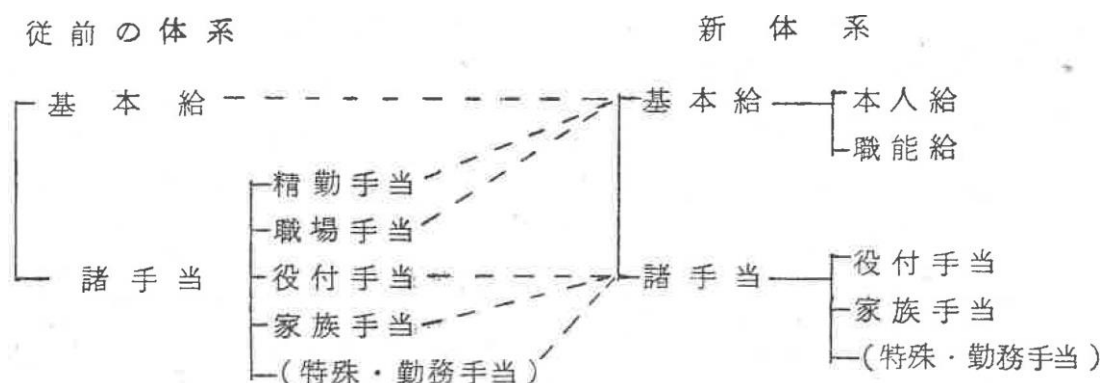
### 3 職能給体系について

#### (1) 概 要

##### ① 従前の体系と新体系における基準内賃金

##### ② 新基本給について

旧体系の基本給、精勤手当、職場手当をあわせて新基本給が構成される形となったが、新基本給は本人給と職能給に分けられた。



本人給は、世帯主とそれ以外とで若干の差があるが15歳から60歳までの年齢別の定額となっており、職能給は、技能職・専門職・指導職等の職掌区分ごとに次表の幅の範囲内で1級から9級までの職級に分れ、各職級には1号俸から35号俸ないし55号俸の号俸が定められており、各従業員にはそれぞれ〇級〇号俸という形で定められる。

(職掌別職級区分表)

|                | 1級 | 2級 | 3級 | 4級                 | 5級                 | 6級                        | 7級                      | 8級                      | 9級                      |
|----------------|----|----|----|--------------------|--------------------|---------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| L 職<br>(技能職)   | L1 | L2 | L3 | L4                 | L5                 |                           |                         |                         |                         |
| C 職<br>(事務職)   | C1 | C2 | C3 | C4                 | C5                 |                           |                         |                         |                         |
| F 職<br>(指導職)   |    |    |    |                    | F1<br>(係長)         | F2<br>(係長)                |                         |                         |                         |
| S 職<br>(専門職)   |    |    |    | S1<br>(係長に<br>準ずる) | S2<br>(係長に<br>準ずる) | S3<br>(課長代<br>理に準<br>ずる者) | S4<br>(課長に<br>準ずる<br>者) | S5<br>(次長に<br>準ずる<br>者) | S6<br>(部長に<br>準ずる<br>者) |
| M 職<br>(管理監督職) |    |    |    |                    |                    | M1<br>(課長代理)              | M2<br>(課長)              | M3<br>(次長)              | M4<br>(部長)              |
| E 職<br>(特殊職)   | E1 | E2 | E3 | E4                 | E5                 |                           |                         |                         |                         |

### ③ 不安定部分（査定可能部分）の増加について

旧体系では、不安定部分が僅かであり、精勤手当と職場手当をあわせても基準内賃金の10%程度であったが、新体系にあつては、不安定部分たる職能給の占めるウェイトが高まり、導入時において基準内賃金の約40%を占め、その後も漸増の傾向にある。

## (2) 職能給制度導入に関する経緯

### ① 会社側の準備

昭和41年初頭、会社は年功序列賃金体系の見直しが必要であるとして新しい賃金体系の検討を開始した。同年4月会社は、申立人組合を含む労働組合に賃金体系を改正したいとの意向を明らかにするとともに、引き続き調査・研究を進め、同年10月上旬「職能給制度・骨子」についての一応の成案を得た。その後会社は、11月から申立人組合を含む四つの労働組合との交渉をはじめ、12月上旬には職能評価基準を完成させ、同月中旬には仮格付を行い、昭和42年1月には、従業員に対し職務遂行能力を自ら評価する職能記述書（自己申告）の提出を求めた。そして、同年4月1日までには申立人組合を除く多数組合の賛成を得て就業規則の賃金部分を改定し、同年4月から職能給制度を実施している。

### ② 申立人組合の対応

昭和41年11月1日に会社は、申立人組合に「給与制度の改正の骨子について」1時間にわたる説明をし、その際申立人組合に対し意見があれば申し出るようにといた。これに対し申立人組合は、㊦年功序列賃金体系を改める必要性が理解できない。㊧年功が重視されず職能評価によって決められる要素が多すぎる。㊨枠をきめて能力をおさえる傾向が見られる。㊩労使の話し合いで賃金制度の改定をすべきであるとの意見を述べ、会社が職能記述書の提出を求めたのに対して「職能給導入問題について、未だ十分の協議を尽していないし、賃金について組合の意見も聞かず一方的に実施に踏み切るような行為を中止されたい。」旨の申入れをするなどした。しかし、その後会社は、申立人組合と接触する機会も設けようとせず昭和42年4月か

ら職能給制度を実施した。これに対し、申立人組合はその後一貫して反対の態度を持し、昭和42年から昭和49年まで各年の定期昇給、給与ベースの改定等の協定を締結する際にも、その都度意見書の形で反対の意思を表示し続けてきている。

### ③ 他組合の対応

昭和41年当時会社には、申立人組合の外、東京工場労働組合、京都工場従業員組合及び従組の3組合があった。これら3組合は職能給準備委員会を設置し、それを会社との交渉の窓口とした。そして会社と昭和42年1月9日労使協議会を開催し、一部手直しをするなどし、その後も数回労使協議会を開催し交渉を重ねたが、この間会社は、申立人組合への参加の呼びかけを一度もしなかった。昭和42年3月27日に上記3組合は、大会において職能給制度導入を認めた。

### (3) 評価及び考課の基準

#### ア 昇 給

毎年10月1日に行われる職級の変更をいうが、これは定められた職能分類定義表及び基準表並びに基準明細表により、各人の職務遂行能力を評価して決定する。これを会社では職能評価といっている。

#### イ 昇 給

毎年4月に行われる本人給及び職能給の増額をいうが、職能給の増額は、原則として同一職級内の号俸数の増加を言うものであって、各人の職務遂行能力を各考課項目（勤怠度、協調性、仕事の成果、仕事の速さ、職務知識、理解、判断力、指導、統率力（係長以上に限る。））ごとにそれぞれ定められた着眼点によりその発揮度を評価した結果により号俸が定められる。この評価を会社においては人事考課といっている。

職能分類基準表（技能職）

| 職級 | 職 務 知 識                                                                                                                                                                          |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | ①フィルムについて一般的知識（種類，性能，取扱等）<br>② について一般的知識（担当業務）<br>③ について一般的知識（機械的，電氣的，光学的等知識）<br>（担当機械）<br>④ について一般的知識（関連器材）<br>⑤ について一般的知識（付帯作業）<br>⑥関連業務（同一系統）について一般的知識<br>⑦原版取扱上の一般的知識        |
| 2  | ①フィルムについてやゝ複雑な事項に関する十分な知識<br>② についてやゝ複雑な事項に関する十分な知識<br>③ についてやゝ複雑な事項に関する十分な知識<br>④ についてやゝ複雑な事項に関する十分な知識<br>⑤ について十分な知識<br>⑥関連業務のうち同一系統について十分な知識及び他系統の一部について一般的知識<br>⑦原版職扱上の十分な知識 |
| 3  | ①フィルムについてかなり複雑な事項に関し広範囲に亘って十分な知識<br>② についてかなり複雑な事項に関し広範囲に亘って十分な知識<br>③ についてかなり複雑な事項に関する十分な知識<br>④ についてかなり複雑な事項に関し広範囲に亘って十分な知識<br>⑤ のやゝ複雑な事項に関し十分な知識<br>⑥関連業務のうち他系統大部分について一般的知識   |
| 4  | ①フィルムについて相当複雑な事項に関し広範囲に亘って十分な知識<br>② について相当複雑な事項に関し広範囲に亘って十分な知識<br>③ について相当複雑な事項に関する十分な知識<br>④ について相当複雑な事項に関し広範囲に亘って十分な知識<br>⑥関連業務のうち他系統大部分について十分な知識                             |
| 5  | ①フィルムについて相当複雑な事項に関し広範囲に亘り理論的に裏付けされた知識<br>② について相当複雑な事項に関し広範囲に亘り理論的に裏付けされた知識<br>③ について相当複雑な事項に関し理論的に裏付けされた知識<br>⑥関連業務の全部について十分な知識                                                 |

| 職級 | 経 験 ・ 習 熟 度                                                                                                              |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | ① の単純な作業ができる（担当業務）<br>② の単純な作業ができる（付帯業務）<br>③担当機械及び関連器材について点検基準により点検整備ができる<br>④単純な事故の発見と措置ができる                           |
| 2  | ① の単純な作業が完全にできるとともにやゝ複雑な作業もできる<br>② のやゝ複雑な作業も完全にできる<br>③担当機械及び関連器材について点検基準により点検整備が完全にできる<br>④単純な事故の発見と措置ができるとともに原因究明ができる |
| 3  | ① のかなり複雑な作業が完全にできる<br>② のかなり複雑な作業も完全にできる<br>③担当機械及び関連器材について保守基準により保守できる<br>④かなり複雑な事故の適切な措置がとれる                           |
| 4  | ① の相当複雑な作業が完全にできる<br>③担当機械及び関連器材についてかなり複雑な機械に関して完全に保守できる<br>④かなり複雑な事故の原因究明ができるとともに相当複雑な事故についても適切な措置がとれる                  |
| 5  | ① について広範囲に亘る相当複雑な作業が完全にできる<br>③担当機械及び関連器材について相当複雑な機械に関しても完全に保守できる<br>④相当複雑な事故についても適切かつ機敏な措置がとれ原因究明ができる                   |
| 職級 | 企 画 計 画 力 ・ 理 解 判 断 力                                                                                                    |
| 1  | ①指示された範囲内の業務について理解判断できる                                                                                                  |
| 2  | ① について単純な判断ができる（担当業務）<br>② について単純な仕事の段取りがたてられる（担当業務）                                                                     |
| 3  | ① について一定の基準により複雑な判断ができる<br>② について狭い範囲で仕事の段取りがたてられる                                                                       |
| 4  | ① について一定の基準により広範囲に亘り複雑な判断ができる<br>② についてやゝ広い範囲で仕事の段取りがたてられる                                                               |
| 5  | ① について基準がなくても広範囲に亘り複雑な判断ができる<br>② について相当広い範囲に亘り仕事の段取りがたてられる                                                              |

職能分類基準明細表（技能職B／Wネガ現像職務知識）（抜すい）

| L 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>①△使用フィルムの担当部門及び直接関連部門に於ける工程中の加工処理条件依存性についての知識。（例えば現像処理中に於けるフィルムの構造や状態の変化や傾向温度、タイム、主な成分等の変化に対する特性変化等について△センシトメトリーの応用等についての知識。（プリントスルー、センシトメトリー、オーバーオール、デュープリケーションの調子、再現等について良く知り原理的にもある程度の評価が出来る程度）<br/>△フィルムの音響再生特性についてある程度の原理的知識（クロスモジュレーションテスト等）</p> <p>②△現像関係作業全般に亘って十分な知識。<br/>△撮影者の意図が理解出来る程度の知識。</p> <p>③△現像機及び付帯設備について十分な知識。（エルマー式マガジン、ラーラー等の原理と構造）。<br/>△保守に関して十分な知識。</p> <p>④△濃度計、感光計について十分な知識。（各種測定器の比較、光電管の特性等）</p> <p>⑤△関連業務のうち他系統の縮大部分についての一般的知識。（整理作業、プリンターの原理等）について十分な知識。</p> |

人事考課の着眼点（抜すい）

勤 怠 度

一般的な用語で勤勉といわれる状態をいい、時間的な几帳面さ、正確さ（例えば出勤など）の度合はもとより、職務に対する根気及び熱意、努力、勤務時の精神集中の度合などを含めたものを意味する。即ち勤怠度は時間的なものに対する正確さで測定されることが多いが、更に飽かずたゆまずやりとげる根気、仕事をより能率的によりよい成果をあげるべく努力し研究する熱意、勤務時間をより有効に用い、あらゆる能力を集中して仕事に打ちこむ熱心さ、熱中の度合などを観察する。

（着眼点）

出勤状態はどうであったか。

故なく欠勤、遅刻、早退をしなかったか。

始業後直ちに仕事にかかり終業前に仕事をやめたりしないか。

閑なときに自分から進んで仕事を探し、積極的に閑をなくすよう努めているか。

やらせた仕事を忍耐強くやりとげたか。

仕事をやりとげるために骨折り、勉強したか。

時間中に私語、雑談、居眠り、さぼり等せずわき目もふらず一心に仕事をしたか。

#### 昇給・ベースアップの協定例

会社の昇給の方法を示す一例として昭和48年度の賃上げ協定書の基本給部分を掲げると次のとおりである。なお、昇給の方法そのものは、毎年ほぼ同じである。

##### 1 昭和48年度定期昇給について

基本給定期昇給額は、東京・京都・横浜の3工場組合員平均2,400円とし、最低額は本人給の増加額に該当職級1号俸の増加額を加算した額とする。

##### 2 給与ベースの改定について

基本給について3工場組合員平均11,700円増額する。

この配分については次のとおりとする。

① 本人給表に4,000円を一律に定額で加算し、更に平均額が600円になるよう本人給カーブの是正分として配分する。なお、この分の最低額は300円とする。

② 職能給表には職級別に次のとおりの定額で加算する。

|     |        |     |         |
|-----|--------|-----|---------|
| 1 級 | 3,870円 | 4 級 | 7,750円  |
| 2 級 | 4,760円 | 5 級 | 10,130円 |
| 3 級 | 5,960円 |     |         |

③ 給与ベース是正分として職能給を男子については、各職級5号俸を一律に引き上げる。

#### エ 賞 与

賞与は、原則として毎年2回支給され、支給基準は基本給に人事考課による乗率を乗じたものが各人の支給金額となる。

賞与のための人事考課は、考課対象期間が上期の分については前年10月から当年

3月までの6箇月間、下期の分については当年の4月から9月までの6箇月間となっていること、考課項目において勤怠度にウエイトがおかれていることのほかは、昇給のための人事考課と同様の内容及び手続で実施される。

(3) 評価者及び考課者

昇格における職能評価者及び昇給における人事考課者は、双方とも第1次の評価者及び考課者は直属の課長代理及び課長であり、第2次評価者及び考課者は、所属部門の次長及び部長であり更に所属工場長、所属本部長及び総務部長が評価及び考課結果の調整者となっている。しかし、第2次評価者の段階で第1次評価点に変更されることはほとんどなく、また調整者によって評価点を調整することもほとんどないとしている。

5 職能給体系の運用の実態

(1) 仮格付及び格付に関する会社の基本的立場

格付は、まず職掌区分定義表（略）による職掌が決められ、次に前掲の職掌別職級区分表により職級が決められるが、その格付において会社は従来の職制一般課員という身分をそのまま移行させた。この結果、技能職一般課員については1級（L1）～5級（L5）の間で格付けられ、係長は5級（F1）～6級（F2）に、課長代理以上は6級（M1）～9級（M4）に格付けられた。

(2) 移行時の格付

会社は、導入前の昭和41年12月で職制に各人の職能評価（仮格付）をさせるとともに、昭和42年1月に全従業員に対し職能記述書（自己申告）の提出を求めた。そして、同年4月1日の職能給制度の実施にあたっては、前述の仮格付を自己申告によって調整して最終的に各人の職級を決定した。一方、申立人組合は職能給制度そのものに反対していたので申立人X1らを含む数名の者は職能記述書を提出しなかった。

この当時、課長代理として申立人X1らの評価を行った者は、組合の分裂当時主導的役割を担い自らも脱退したB2である。その結果、X1は、L4-40号に、X2はL4-21号に、X3はL4-25号に、X4はL3-31号に格付けされた。

なお、会社は職能給制度導入の2箇月前の昭和41年2月の定期人事異動において2名の者を昇格させている。

(3) 昭和42年10月の格付

昭和42年9月に自己申告を求められたX1は、やむなく技能職の最高点（L5に相当する点数）をつけたが、当時のB3課長（分裂時脱退者）からL4に相当する89点以下に書き直すよう命令され、X2も同様自己申告の点数が高すぎるとしてB3課長から書き直しを命ぜられた。このような経緯もあって、兩人とも昇格せずL4にとどまった。

(4) 昭和47年から昭和50年までの申立人X1らの職能評価

| 項 目            | ウェイト<br>(%) | X 1        |            |            |            | X 2        |            |            | X 3        |            |            | X 4        |            |
|----------------|-------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|                |             | 47年<br>9 月 | 48年<br>9 月 | 49年<br>9 月 | 50年<br>9 月 | 47年<br>9 月 | 48年<br>9 月 | 49年<br>9 月 | 47年<br>9 月 | 48年<br>9 月 | 49年<br>9 月 | 47年<br>9 月 | 48年<br>9 月 |
| 職務知識           | 25          | 86         | 87         | 88         | 90         | 84         | 85         | 86         | 79         | 80         | 81         | 69         | 72         |
| 経験習熟度          | 50          | 87         | 88         | 89         | 91         | 87         | 88         | 89         | 84         | 85         | 86         | 69         | 71         |
| 企画計画力<br>理解判断力 | 25          | 85         | 86         | 88         | 90         | 83         | 84         | 85         | 79         | 80         | 81         | 68         | 70         |
| 合 計            |             | 86.25      | 87.25      | 88.5       | 90.5       | 85.25      | 86.25      | 87.25      | 81.5       | 82.5       | 83.5       | 68.75      | 71.0       |
| 格 付            |             | L4         | L4         | L4         | L5         | L4         | L4         | L4         | L4         | L4         | L4         | L3         | L4         |

なお、X4は昭和48年10月にL4に昇格しているが、これについて会社は昭和48年7月から同年9月まで社内研修に参加したこと、昭和47年後半から昭和48年6月まで実技訓練を受けたことを主たる理由であるとしており、また、X1は本件申立後の昭和50年10月にL5に昇格しているが、これについて会社は「5級には、まだ一歩というところでしたが今後、社内研修を受け能力を向上してもらうことを期待して」昇格させたとしている。

(5) 昭和49年の申立人X 1 らの人事考課

|           | ウエイト | X 1   | X 2  | X 3  | X 4  |
|-----------|------|-------|------|------|------|
| 勤 怠 度     | 20%  | 58    | 67   | 73   | 65   |
| 協 調 性     | 10%  | 65    | 70   | 75   | 70   |
| 仕事の成果     | 20%  | 70    | 70   | 67   | 69   |
| 仕事の速さ     | 20%  | 68    | 73   | 73   | 75   |
| 職 務 知 識   | 15%  | 73    | 73   | 70   | 70   |
| 理 解 判 断 力 | 15%  | 74    | 73   | 68   | 68   |
| 評 価       |      | 67.75 | 70.9 | 70.8 | 69.5 |
| ( B が平均 ) |      | B 下   | B    | B    | B 下  |

(6) 申立人X 1 らの昇給・賞与の東京、京都、横浜の3工場の組合員の平均に対するプラス・マイナス

| 昇 給   | 平均昇給号俸            | X 1 (4級) | X 2 (4級) | X 3 (4級) | X 4 (45/10)<br>4級 |
|-------|-------------------|----------|----------|----------|-------------------|
| 4 2 年 | ( 職能給実施初年度のため不明 ) |          |          |          |                   |
| 4 3 年 | 4                 | - 1      | - 1      | 0        | - 1               |
| 4 4 年 | 4                 | - 1      | - 1      | 0        | - 2               |
| 4 5 年 | 4                 | - 1      | - 1      | - 1      | - 1               |
| 4 6 年 | 4                 | - 1      | 0        | - 1      | - 1               |
| 4 7 年 | 改正 4              | - 1      | - 1      | - 1      | 0                 |
| 4 8 年 | 9 (一律 5 + 4 )     | - 1      | 0        | - 1      | - 1<br>+ 1        |
| 4 9 年 | 7                 | - 2      | 0        | 0        | - 2               |

| 賞 与 |      | 平 均 乗 率                  |  |        |        |        |        |
|-----|------|--------------------------|--|--------|--------|--------|--------|
| 42年 | (上期) | 3.00 (3級)<br>3.10 (4級)   |  | -0.05  | -0.09  | -1.10  | 不 明    |
|     | (下期) | 3.10 (3級)<br>3.20 (4級)   |  | -0.09  | -0.09  | +0.02  | -0.06  |
| 43年 | (上期) | 3.74 (3級)<br>3.84 (4級)   |  | -0.35  | -0.34  | -0.36  | 不 明    |
|     | (下期) | 3.86 (3級)<br>3.96 (4級)   |  | -0.33  | -0.33  | -0.05  | 不 明    |
| 44年 | (上期) | 4.59 (3級)<br>4.69 (4級)   |  | -0.42  | +0.54  | +0.04  | 不 明    |
|     | (下期) | 4.77 (3級)<br>4.87 (4級)   |  | -0.44  | +0.45  | -0.05  | 不 明    |
| 45年 | (上期) | 5.54 (3級)<br>5.72 (4級)   |  | -0.62  | -0.3   | -0.30  | -0.44  |
|     | (下期) | 5.60 (3級)<br>5.78 (4級)   |  | -0.61  | -0.32  | -0.32  | -0.46  |
| 46年 | (上期) | 4.91 (3級)<br>5.09 (4級)   |  | -0.18  | -0.11  | -0.18  | 不 明    |
|     | (下期) | 5.11 (3級)<br>5.29 (4級)   |  | -0.27  | -0.19  | -0.27  | -0.47  |
| 47年 | (上期) | 4.71 (3級)<br>4.89 (4級)   |  | -0.31  | -0.28  | -0.31  | +0.07  |
|     | (下期) | 4.99 (3級)<br>5.17 (4級)   |  | -0.37  | -0.34  | -0.38  | -0.58  |
| 48年 | (上期) | 4.695 (3級)<br>4.945 (4級) |  | -0.86  | -0.015 | -0.285 | -0.287 |
|     | (下期) | 5.35 (4級)                |  | -0.035 | +0.16  | -0.02  | -0.567 |
| 49年 | (上期) | 3.90 (4級)                |  | -0.157 | -0.01  | -0.04  | -0.152 |
|     |      |                          |  |        |        |        |        |

(7) 格付及び基本給についての申立人X1らと比較対象者との比較

① 比較対象者の範囲

比較対象者は、申立人X1らとほぼ同学歴、同時期入社者であって、組合が挙げた59名について後に退職者を除き、もれた者を加えた結果、申立人X1については高校卒の昭和21年～昭和24年入社者16名と、同X2・X3については、中学卒の昭和20年～昭和24年入社者11名と、同X4については、高校卒の昭和30年～昭和31年入社者32名となり、その氏名は次に掲げるとおりである。

比較対象者一覽

| 申立人別   | 比 較 対 象 者 氏 名 |      |      |      |
|--------|---------------|------|------|------|
| X 1 関係 | C 5           | C 6  | C 1  | C 7  |
|        | C 8           | C 9  | C 10 | C 2  |
|        | C 11          | C 12 | C 13 | C 4  |
|        | C 14          | C 15 | C 16 | C 17 |
|        | (以上16名)       |      |      |      |

| 申立人別               | 比 較 対 象 者 氏 名 |      |      |      |
|--------------------|---------------|------|------|------|
| X 2<br>} 関係<br>X 3 | C 18          | C 19 | C 20 | C 21 |
|                    | C 22          | C 23 | C 24 | C 25 |
|                    | C 26          | C 27 | C 28 |      |
|                    | (以上11名)       |      |      |      |
| X 4 関係             | C 29          | C 30 | C 31 | C 32 |
|                    | C 33          | C 34 | C 35 | C 36 |
|                    | C 37          | C 38 | C 39 | C 40 |
|                    | C 41          | C 42 | C 43 | C 44 |
|                    | C 45          | C 46 | C 47 | C 48 |
|                    | C 49          | C 50 | C 51 | C 52 |
|                    | C 53          | C 54 | C 55 | C 56 |
|                    | C 57          | C 58 | C 59 | C 60 |
|                    | (以上32名)       |      |      |      |

② 格付

X 1 関係

|       | 42年4月1日                                           | 48年10月1日                                    |
|-------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 比較対象者 | 7級M2 4名<br>6級M1 4名<br>5級F1 6名<br>L5 1名<br>4級L4 1名 | 8級 1名<br>7級 6名<br>6級 5名<br>5級F1 3名<br>L5 1名 |
| X 1   | 4級L4                                              | 4級L4                                        |

X 2 ・ X 3 関係

|       | 42年4月1日                                                | 48年10月1日                                      |
|-------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| 比較対象者 | 7級M2 1名<br>6級 0<br>5級F1 5名<br>L5 0<br>4級L4 4名<br>C4 1名 | 7級 1名<br>6級 1名<br>5級F1 5名<br>L5 3名<br>4級L4 1名 |
| X 2   | 4級L4                                                   | 4級L4                                          |
| X 3   | 4級L4                                                   | 4級L4                                          |

X 4 関係

|       | 42年4月1日                      | 48年10月1日                                               |
|-------|------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 比較対象者 | 4級L4 27名<br>C4 3名<br>3級L3 2名 | 6級 8名<br>5級F1 9名<br>L5 9名<br>4級L4 4名<br>不明 1名<br>退職 1名 |
| X 4   | 3級L3                         | 4級L4                                                   |

③ 基本給

|     | X 1 関 係 |             | X 2 ・ X 3 関 係 |         |             | X 4 関 係          |             |
|-----|---------|-------------|---------------|---------|-------------|------------------|-------------|
|     | X 1     | 比較対象者<br>平均 | X 2           | X 3     | 比較対象者<br>平均 | X 4              | 比較対象者<br>平均 |
| 42年 | 59,780  |             | 53,600        | 52,480  |             | 43,400           |             |
| 43年 | 64,950  |             | 58,960        | 58,060  |             | 48,140           |             |
| 44年 | 70,020  |             | 65,370        | 64,640  |             | 53,680           |             |
| 45年 | 81,090  |             | 75,680        | 75,100  |             | 62,590           |             |
| 46年 | 91,090  |             | 86,840        | 86,240  |             | 71,880           |             |
| 47年 | 100,840 |             | 96,760        | 96,800  |             | 83,220           |             |
| 48年 | 117,030 | 157,412     | 113,570       | 113,150 | 123,959     | 97,290<br>98,630 | 119,106     |
| 49年 | 152,930 | 214,812     | 150,230       | 149,810 | 168,681     | 135,030          | 166,011     |

(注) 比較対象者平均の中には、X 1 の関係についてはC 16・C 17（両名とも昭和48年当時は7級）の分が、X 2 ・X 3 の関係においてC 27（昭和48年当時7級）、C 28（昭和48年当時5級）の分が入っていない。

(8) 配転、脱退により申立人組合の組合員でなくなった者の昇格状況

|      |              |                       |
|------|--------------|-----------------------|
| C 61 | 昭和40年組合脱退    | 昭和46年係長               |
| C 62 | 昭和42年京都工場へ配転 | その後5級                 |
| C 63 | 昭和42年東京工場へ配転 | 昭和49年係長               |
| C 35 | 昭和45年東京工場へ配転 | 昭和48年係長               |
| C 65 | 昭和46年東京工場へ配転 | 昭和48年係長               |
| C 66 | 昭和47年1月脱退    | 昭和47年4月東京工場配転 昭和49年係長 |

(9) 本件申立後の状況

本件申立の翌年の昭和50年10月には、X 1 が5級（L 5）に、また翌々年の昭和51年10月にはX 2 が5級（L 5）に昇格している。

第2 判断及び法律上の根拠

## 1 審査の範囲について

申立人は、X 1 ら 4 名に対する昇格、昇給の差別は、昭和42年 4 月以降、組合の分裂、弱体化を策した会社の一貫した不当労働行為意図のもとに、同種の差別を毎年繰り返し継続して行ってきたものであるから、これらは、労働組合法第27条第 2 号に規定する継続する行為に該当し、昭和42年 4 月に遡及して上記差別は是正さるべきであると主張する。

この点について、会社は、毎年行われる「昇給、昇格等は到底継続する行為とはいえず」いわんや「これを10年も20年も遡って審査することは前代未聞のことで」「不当労働行為制度を根底からゆるがす」ものであり、本件申立前 1 年以上の昇給、昇格問題は直ちに却下さるべきであると主張する。

しかしながら、継続する行為に該当するか否かを判断するためにも、事実関係を一応審査する必要がある、具体的事実即して判断すべきものと考えてるので、上記会社の主張を直ちに採用することはできない。

## 2 組合結成から現在に至るまでの労使事情と X 1 ら 4 名の昇格、昇給について

(1) 昭和30年11月組合が結成され、従来から会社内にあった従業員組合は解散して、組合は、従業員の過半数により組織されるに至った。その直後の翌12月会社は、職制を導入したが、X 1 ら組合幹部は、職制に就けられることはなかった。

その後、昭和33年に組合は分裂したのであるが、組合結成直後の職制の導入が組合対策としてなされたことからして、X 1 らを職制につけなかったことも会社の組合対策と無関係になされたものとは認められない。

(2) 組合分裂直後には、約90名いた組合員が11名にも急減し、爾後先細り状態となって現在ではX 1 ら 4 名のみとなっている。

そしてX 1 らは職制に就けられないまま、昭和42年 4 月には職能給制度が導入され、X 1 らは 4 職級ないし 3 職級に格付けされたのである。

申立人は、この職能給の導入に際し、会社は、X 1 ら 4 名の格付、賃金の査定を不当に低くしたと主張するのに対して、会社は、職能給導入に際しての格付、賃金の査

定は、従前からの身分関係に即してなされたものであって、なんら差別的取扱いはないと主張する。

たしかに、職能給導入の当初に当っては、従前の身分ないし職制上の地位及びその賃金額により、いわば横断的に移行実施される場合の多いことは認められるとしても、会社は、職能給導入直前の時期にも、2名の者を昇格させていることを考えると、職能給導入自体について会社を非難することはできないとしても、その際、会社は、X 1らの処遇についてなんらの配慮もしていないことが認められ、それから、組合を脱退した者はその後にそれぞれ昇格しているのに、X 1らの格付は低く固定化され現在に至っている。

- (3) 昭和33年の組合分裂以降、組合は、いわば少数固定化の状態にあったが、昭和42年の職能給導入の際には組合の反対にもかかわらず、満足な団体交渉も経ないまま他の労働組合との妥結結果を押しつけられた形となり、その後も毎年ベース改訂時に職能給制度に反対する旨表明したのに対し会社がなんの反応も示していないこと、昭和49年には、横浜工場の過半数強を組織する従組を含む連合体と会社はユニオン・ショップ協定を締結していることと前記(1)(2)の諸事情からみて、会社が組合の存在を嫌悪していたであろうことは推認するに難くない。

### 3 申立人らの昇給・昇格について

#### (1) 格差の存在

X 1らは賃金、格付とも各比較対象者グループの最下位にあり、その標準ないし平均額との対比において昇格につき昭和42年4月段階でX 1は1～2級、X 2、X 3は0～1級、X 4は1級の格差がみられその後昭和48年10月段階ではX 1は2級～3級、X 2、X 3は1級、X 4は1級とその格差が広がっている。同様に賃金においても昭和42年から昭和47年まで相当な格差が生じていたことが推測され、少なくとも昭和48年4月段階の基本給でX 1は40,382円、X 2は10,389円、X 3は10,809円、X 4は4月から9月までは21,847円、10月以降は20,476円、また昭和49年4月段階の基本給でX 1は61,882円、X 2は18,541円、X 3は18,871円、X 4は30,981円の格差がみられ

る。

## (2) 格差の合理性

このような格差は、昭和42年の職能給導入時における格付及びその後の職能評価と人事考課を通じて生じたものであるが、会社はそれらの公正な基準と運用の結果生じたもので職能給制度の下では当然のことであると主張するので以下検討する。

① 会社は、職能評価において申立人らの各評価項目ごとの職務が要求する能力を基準とした絶対評価であるとしている、そこで技能職の職能分類基準表を見ると、その職務知識欄では3級と4級とは、フィルムについて「かなり複雑な事項」と「相当複雑な事項」との相違であり、4級と5級とは「広範囲に亘って十分な知識」と「広範囲に亘り理論的に裏付けされた知識」程度の相違であって、他の評価項目もほぼ同様である。それを受けた同基準明細表のネガ現像4級は、職務知識で5要素があり、経験・習熟度で3要素、企画計画力、理解判断力で2要素にわかれている。そうして4級の場合各評価項目の点数を加重平均した結果70～89点の場合は原級にとどまり90点以上になれば5級に昇格するシステムになっている、というが、各評価項目の点数がそれぞれの評価要素のどの程度の反映によって決められたか結びつきが明確でない。また、申立人4名の職能評価は認定した事実のとおり昇格した年を除いて昭和47年から昭和50年までの毎年各評価項目の全てにおいて1点ずつ上昇しているが、これを評価者が指導しているので最低1点ぐらいいは伸びるという会社側証人の証言とあわせ考えると、その実態がどの程度の公平さで運用されていたかが推測され、職能評価が「絶対評価」であるとする絶対性には疑問が多く、むしろ会社が比較対象者との比較を避けるための口実に利用したにすぎないとの疑がもたれる。

② 会社は、X1、X2、X3の職能評価において、センチメートルの知識とクロス・モジュールテストの知識が欠けることをあげその主な理由は、社内研修に参加していないためとしているが、申立人らが参加していないとされたのは、時間外の出欠をとらない任意の研修であり、200名余の横浜工場の従業員の中で申立人

X 1 ら 4 名がほとんど研修会に参加していないことについて会社は確認できるが、ほかの従業員の参加状況については確認できないとしているのは、会社が、ことさら 4 名の動向を注視していたものであり、また自由参加の研修会を受けなかったからどうこういうことはないとの会社側証人の証言とも異なるものである。

X 4 は職務知識と職務遂行能力に欠けていたが、研修を受けたので、それらが向上したと判定され、昭和48年10月昇格しているが、会社は、上記 3 名の場合も X 4 の場合も職務知識についてテストを実施して能力を測定したことはない。

一方、経験習熟度が欠ける点については、会社は X 1 らの期間中の事故発生件数を、企画計画力、理解判断力については改善提案の有無等をあげているがどの程度の事故が 4 級の範囲内かまたどの程度の改善提案が昇格するために必要なのか明らかにしない以上会社の主張する絶対基準は必ずしも絶対のものではなく、これをもって評価することは申立人 X 1 らに苛酷をしいるもので、首肯できない。

③ 人事考課については、会社は各考課項目及びその着眼点に基づいて客観的公平に行ったとし、絶対評価でなく相対的な評価である旨の主張をするが、会社は他の従業員の評価点との比較の上に立った具体的立証はしていない。

④ さらに、認定した事実でみたとおり職能評価と人事考課の 4 の項目の中に職務知識と理解判断力という共通の項目があり、昭和49年における X 1 及び X 3 の職能評価は両項目とも同じ点数であるが、人事考課になると両項目において X 1 の場合 1 点の差がみられ、X 3 の場合 2 点の差がみられる。

この点に関して申立人らの査定の最高責任者である会社側証人 B 4 映画部長は、資料をもってこないと説明できないと証言を拒み、その後、資料も提出されていない。

⑤ 昇格、昇給差別事件において、賃金台帳その他のデーターは会社側の掌中にあり、組合側が単独で集められる資料には限りがありそのための年月を要することにもなる。しかも多数組合又は勢力の均衡した労働組合においては比較的正確な資料が集められるが少数組合だとその作業は至難のわざとなる。本件においても審査委員長

から比較対象者につき賃金その他のデーターの提出を求めたが、そのごく一部を明らかにしたのみで会社はこれに応じなかった。

⑥ 会社は、申立人ら4名のみが低職位にあるのではなく、他にも横浜工場で数名の者が申立人らと同等ないしそれ以下である旨主張するが、これらの者に申立人らが能力及び勤務態度において同等であるとの疎明はなく、申立人の主張するように、かつてX1は現像技術の先端を行き、X2とX3はタイミング経験者であったことからみて、少なくとも比較対象者の中で標準以上の能力があったものと認められ、勤務態度も特に劣悪であったとは認め難い。

⑦ 以上のように、会社の職能評価と人事考課は、制度上も公正を期し難いものであり、その運用もきわめて恣意的なものであって、これによってX1らが長期にわたって差別的取扱を受け、さらにその差が拡大する傾向にあったことがうかがえる。

#### 4 X1らの格付け及び賃金の現状と不当労働行為の成否について

(1) 前述のようにX1ら4名の格付、賃金の現状は、比較対象者グループとの間に著しい格差が存在すること、X1らに対する会社の職能評価及び人事考課においてこれらを低く査定する合理的理由に乏しいこと、会社は一貫して組合及びX1らの組合活動を嫌悪してきたであろうことは推認するに難くないこと等の諸点を勘案すると、会社の差別的取扱によりX1ら4名に累積されてきた格付・賃金の著しい格差は、会社が、職能給制度に藉口してX1らの格付・賃金を低く抑えることによりその見せしめ効果を期待し、組合の弱体化ないし潰滅を意図したものと認めざるを得ず、この会社の行為は労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為と判断する。

(2) ところで、本件昇給昇格決定行為は労働組合法第27条第2項に規定する「継続する行為」であるから、昭和42年4月以降の格付・賃金を是正すべきであるとする申立人の主張については、本件事案の内容からみて毎年行れた昇格・昇給の決定行為はその都度行われたものであってみれば、その間一貫した不当労働行為意思のもとに昇格させないという不作為の継続と差別賃金を月々継続して支給してきたという事実があったとしても、これだけで「継続する行為」と認めることは困難であり、申立人らの主

張を認めることはできない。

しかし会社が年1回行う昇給決定措置は向後1年間それぞれの従業員に対して毎月何程の賃金を支払うべきかを定める性質のものであり、それは、12回の賃金支払行為を経てはじめて現実的なものとしてその目的を完全に達成するものであるから昇給決定措置と賃金支払行為とは不即不離の關係に立つと考える。したがって本件において申立は、昭和49年8月22日であり、申立1年前は昭和48年8月であるがその時に支給された差別賃金は昭和48年4月の昇給決定によったものであることから昭和48年4月の昇給決定までが本件の救済対象となる。

- (3) 前記判断のとおり、X1ら4名の格付・賃金における現状の格差は著しく、これが組合に対する支配介入の手段として、現に作用している以上、このような格差の現状を将来にわたり放任することは、不当労働行為制度の趣旨からみても許されないことであると考えるので、本件不当労働行為の救済としては、少くとも昭和48年4月以降X1ら4名の格付・賃金を比較対象者グループの標準的なところまでは是正させるとともに、昭和52年10月までの差額相当額をそれぞれ支払わせることとした（その算定根拠は、賞与は夏冬各5か月とし、昭和50年以降は民間賃金上昇率0.13、0.092、0.091と同率で差額が増加したものとして算定し、かつ年5分相当額を加算したうえ10万未満を切り捨てたものである。）。

また、申立人は、比較対象者の平均の職級号俸を掲げてそれまでは是正すべきものとして請求するが算定の根拠が明らかでないのでこれを採りえず、賞与に関しては申立てがなかったのに同じく比較対象者の平均までは是正せよと最後陳述において請求するがこれも認め難い。

さらに、申立人はX1を課長待遇に、X2とX3を課長代理待遇に、X4を係長待遇にそれぞれ昇格させるとともに相当する役付手当を支給せよとも請求するがその根拠が明確でないので認めがたく、技能職、専門職、管理監督職等を問わず会社において比較対象者の標準的職位につけられるべきことを期して主文1が適切と思料する。よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定により主文の

とおり命令する。

昭和52年11月 4 日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐 藤 豊三郎