

神奈川、昭51不5、昭53.1.31

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5

被申立人 厚木自動車部品株式会社

主 文

- 1 被申立人厚木自動車部品株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5に対し、昭和49年4月1日に遡って「基本給＋特別手当」、資格手当、夏季一時金、および年末一時金の各金額を次表記載のとおり改め、それぞれすでに支払済金額との差額、および同差額につき本来支払われるべきはずであった日の翌日からこれが支払済に至るまで年5分相当額を併せ支払わなければならない。

申立人	年度	基本給＋特別 手当	資格手当	夏季一時金	年末一時金
X 1	49.4～50.3	107,330	6,700	299,640	326,950
	50.4～51.3	126,010	6,990	338,480	329,130
	51.4～52.3	146,600	10,000	480,000	550,000
	52.4～52.9	163,100	10,000	580,000	
X 2	49.4～50.3	84,090	1,854	204,980	236,900
	50.4～51.3	97,670	2,000	263,330	258,110
	51.4～52.3	110,000	3,000	300,000	350,000
	52.4～52.9	120,000	3,000	360,000	
X 3	49.4～50.3	76,870	952	192,340	211,760
	50.4～51.3	90,070	1,460	229,800	258,170

	51.4～52.3	98,000	2,000	260,000	290,000
	52.4～52.9	112,000	3,000	320,000	
X 4	49.4～50.3	71,640		173,320	187,860
	50.4～51.3	84,010	810	193,150	208,530
	51.4～52.3	94,000	2,000	240,000	260,000
	52.4～52.9	105,000	2,000	279,000	
X 5	49.4～50.3	73,740	850	176,200	197,490
	50.4～51.3	85,970	900	195,850	234,450
	51.4～52.3	97,000	2,000	265,000	290,000
	52.4～52.9	108,000	2,000	315,000	

- 2 被申立人厚木自動車部品株式会社は、命令書(写) 交付以後申立人X 1 を技師補(上級) に、同X 2 およびX 3 をそれぞれ技手に、同X 4 およびX 5 をそれぞれ技手補に任用し、各申立人にその資格および能力に見合った職務を与え、かつ、職掌につけなければならない。
- 3 被申立人厚木自動車部品株式会社は申立人等 5 名に対し、将来にわたって資格、職能段階、職務内容、および職掌並びに賃金及び一時金につき、労働組合活動を理由とする差別を行ってはならない。
- 4 被申立人厚木自動車部品株式会社は申立人等 5 名に対し、本命令の交付を受けた日から 5 日以内に下記謝罪文を手交するとともに、縦1.5メートル以上、横2メートル以上の白色木板に鮮明に墨書し、本社・工場、および飯山工場の各正門傍らに見易い高さを保って向う 2 週間毀損することなく掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社は貴殿らに対し資格、昇給、昇格、一時金などにつき差別を行ってきましたが、今般神奈川県地方労働委員会により昭和49年4月以降の上記差別につき、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である旨の認定を受けました。つきましては、この不当差

別により貴殿らに未払いとなっている同年同月分以降の差額分を早急にお支払い致すとともに、命令書（写）交付の日を以って貴殿らを同上地方労働委員会の命ずる資格に任用致します。当社はこれまでの行為により貴殿らに多大の不利益を与えてきたことを深謝し、今後かかる違法行為を一切行わないことを誓います。

昭和 年 月 日

X 1

X 2

X 3 殿

X 4

X 5

厚木自動車部品株式会社

代表取締役 B 1

5 申立人等5名のその余の救済申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X 1（以下単に「X 1」という。）は昭和40年4月1日に、申立人X 2（以下単に「X 2」という。）は昭和41年4月1日に、申立人X 3（以下単に「X 3」という。）は昭和43年4月1日に、申立人X 4（以下単に「X 4」という。）は昭和41年4月1日に、申立人X 5（以下単に「X 5」という。）は昭和44年4月1日に、いずれも被申立人厚木自動車部品株式会社に入社し、入社3か月後後記「全日産自動車労働組合」（以下「日産労組」という。）に加入し、同組合厚木支部（以下「厚木支部」という。）組合員として現在に至っているものである。なお申立人全員を総称する場合には、以下「申立人等」という。
- (2) 被申立人厚木自動車部品株式会社（以下単に「会社」という。）は昭和31年6月、日産自動車株式会社が同社厚木工場を分離した際にこれを承継して新たな会社として

設立せられたものであって、設立当時の資本金は4,500万円、従業員数約300名、年間売上高9億円であったものが、本件申立当時には肩書地（編注、神奈川県厚木市）に本社・工場を置くほか、厚木市に飯山工場を、平塚市に平塚工場を、秋田県横手市に秋田工場を、東京都中央区に東京事務所をそれぞれ有し、資本金も15億円、従業員数約4,200名、年間売上高500億円に達する高度成長を遂げた企業であって、自動車用部品（ピストン、ポンプ、バルブ、クラッチ等、自動車部品全点数のうち2割以上に相当する点数種目）の製造および販売を業とする株式会社である。

なお、会社の資本金15億円のうちその63.12%は日産自動車株式会社が出資をしており、また、会社の規模は厚木市内において最大を誇り、株式配当率もここ数年来、年15%を割ったことはない。

2 申立人等の活動と、これに対する会社の対応

(1) X 1 について

(ア) X 1 は入社と同時に設計部設計課第1係（現在の開発設計部第1設計課）に配属されたが組合員となって間もない頃から、会社の賃金をはじめとする労働条件、労働環境等がその企業規模からみて、また他企業に比較してもかなり劣っているとの確信を抱き、ひいてはこれに対処すべき厚木支部の姿勢、体質につき疑問視するに至り昭和41年頃以降職場大会、ブロック討議会等で努めて積極的な発言を行うよう試みるようになった。

これに対し会社のB 2 設計部次長はX 1 に対し「大卒者の発言は周囲への影響力が大きい」「会社に長く居るつもりなら組合の場での発言は慎しむように」等の注意を与えた。

(イ) 昭和43年8月X 1 は職場委員に選出されたが同44年1月、職場委員としての活動成果を高めこれを組合員会に一層浸透させるよう、設計部の同僚であったA 1、A 2、その他の有志と共に「設計部学習会」を設置し、「労働運動はどうあるべきか」「世の中の経済のしくみ」等のテーマに、テキストを用いて仲間と討論し合ういわば勉強会のような会合を定期化した。

- (ウ) 昭和44年3月、X 1はその居住する愛甲寮の副寮長に選出され、寮長団の一員として寮生活改善運動にも従事、会社側との交渉に当った。
- (エ) 昭和44年8月、前述(イ)の「設計部学習会」の存在は会社の知るところとなり、X 1は同月28日、B 2設計部次長から設計部会議室に呼ばれ、暗に学習部メンバーを裏切るよう勧められた。X 1が「そういうものは知りません」とこれを拒否したところ、会社は翌日からX 1と職場従業員との離間を策し、仕事上X 1と口をきいた従業員に対しても職制が直ちにこれと呼び出し、「なんでX 1と話をした。ああいう奴は徹底的に会社から追出すんだ」等、X 1との接触を絶たざるを得ないように仕向けた。また「B 2設計部次長が設計部課員に対し、X 1とA 1は会社を潰そうとしている奴だから付き合うな」と語っているとの話を耳にしたX 1は、同年9月1日、B 2次長に面会を求め、同次長および同席したB 3第1設計課長（現在第2検査課長）に対し抗議を申し入れたところ、同次長は「そういうことを言った事はない、しかし君達の主張はわかっている。君達はそういう考え方を広めるだろうが、私は私でそのような考え方が従業員の間に広まらないよう立向う」と応酬した。
- (オ) 会社は昭和44年9月中旬、愛甲寮寮長B 4を厚生課に呼び「X 1を寮長団からはずせ」と指示した（会社担当者は不明）。
- (カ) X 1は昭和44年10月1日設計部部長室に呼ばれ、B 5取締役兼設計部長（現在品質管理部長）から同日付を以て技術部品質管理課へ配転する旨を突然申し渡された。X 1はその直後、B 3第1設計課長に対しこの突然の配転につき抗議を申し入れたが、同課長は「これは人事課からの業務命令だからもし拒否すれば解雇されることもあり得る」旨回答しX 1は配転に応じた。
- (キ) 昭和45年2月、X 1は他の申立人4名を含む有志10数名とともに労働問題研究会（以下「労研」という。）の結成に参加し、A 3をその代表者に選出した。X 1はこれまでの活動が職場委員という立場上、おのずから職場（ブロック）中心的な考え方に陥りやすかった点を是正するため、広く全社的視野のもとに全従業員を対象としてその声をアンケート等を通じ、出来得る限り広くかつ正確につかみ、これを労

働組合の場で積極的に厚木支部執行部に訴えようという労研の結成目的に賛同し、これに参加したものであった。

- (ク) 昭和45年3月23日、品質管理課は技術部から品質管理部へ組織替えされ、同日、B 6（故人）が品質管理課長に就任した。この時から会社はX 1に対する職場からの締め出しを始めると共にこれを強化した。すなわち、X 1に対し具体的な仕事の指示は一切与えず、業務連絡のための品質管理課全員が集って開かれる課内連絡会、技術員全員で開かれる課内会議への出席拒否、業務と直接関係のない英文和訳（同年7月から翌昭和46年2月までの8か月間、とびとびに3回、なおX 1以外に英文和訳を8か月間もやらされた者は他には居ない）、有度ゲージおよび無度ゲージの書類上の取まとめ（ゲージの配置場所と数量の記帳）、B 7 品質管理課長からの、無度ゲージ取まとめ形式がまずいと理由によるやり直し指示、B 8 検査課長からの思想転換勧告（考え方を換えれば、もっとよい仕事を与える旨の示唆）、昭和50年5月30日に施行された会社創立式典での10年勤続者表彰からの除外、等会社は現在に至るまでその能力に見合った仕事から一切締め出し、さらに処遇の差別も行っている。

- (ケ) 昭和47年1月、労研で職場新聞「ぶひん」を創刊し、毎月1回発行を目標に（たまたま発行を中止した月もあった）現在まで続けられ、発行時毎に会社正門前において約500部が組合員に配付されている。

その創刊号には「発刊にあたって」と題し「この新聞は働く者の新聞です。みんなに知って貰いたいこと、わかってもらいたいこと、訴えたいことを大いに寄稿して下さい」と呼びかけ、また各号の左肩部分に「ひとりひとりが労働組合の主人公になろう！！」とあり、その内容は、組合員からの投稿、アンケートの集計結果報告、春闘一時金闘争のニュース等が掲載されている。X 1はこの「ぶひん」に対し積極的に寄稿をし、その発行に協力をしている。

- (コ) 後述のとおりX 5およびX 4は昭和46年10月1日、第2製造課において有志と共に職場新聞「じゅんかつ油」を創刊し、X 5はその編集委員として主導的立場にたって活動を行っていた。ところが翌47年2月、「じゅんかつ油第4号」の掲載記事が

気に喰わないとして同月5日から19日にかけて、第2製造課のC1、C2、C3、各組長、C4、C5、C6、C7、C8、の各班長、C9係長、C10、C11、C12、C13、各責任者、およびC14、C15、C16、C17、各QC（品質管理）サークルリーダー等が中心となってX5に対し連日にわたり集団的に吊し上げを加え、その参加者は当初の20名位から、日を追うに従い、50名位の多数に達した。

この事実を知ったX1は同月18日の昼休みにX5の職場に赴き、折からX5を吊し上げ中の係長、組長、組合執行委員を含む数10名に対し、即時この暴挙を中止するよう抗議した。

その結果その場は治ったもののこれが報復として翌19日昼休みX1の所属する品質管理部およびX5の所属する第2製造課の下級職制、組合役員を中心とする約200名の従業員がX1のもとに押しかけて同申立人に罵声をあびせ、その後9日間にわたり、数10名の従業員がX1に対して同様の行為を繰り返した。

(㊥) 昭和48年9月23日、労研を発展的に解消し、これに代るものとして「組合を階級的、民主的に強化し、明るい職場を作る」ことを目的とする「明るい厚木部品を作る会」（以下「明厚会」という。）を設立、代表者として申立人X5を選出した。

(㊦) 明厚会は職場新聞「ぶひん」を労研から引継ぎ、その発行を従前のとおり行っていたが、明厚会の活動を快く思わない会社はこれに対し種々妨害を加えた。例えば、昭和49年度春闘に際し明厚会が組合員にアンケートを行ったことに対し、品質管理課総括責任者B9、同係長B10等が中心となって上記アンケート調査に参加したX1やA4に対する集団吊し上げを行い、これがため同年3月27日にはX1等救出のため会社構内にパトカーを導入せざるを得ない事態まで招来した。

この日を含め、パトカーの導入は前後三回に及んでいる。

(2) X1以外の申立人について

X1以外の申立人、すなわちX2、X3、X4、およびX5（以下この項では申立人等4名という。）については、会社に対する不信感、疑問の念に端を発し、職場大会等で積極的に発言を行い、各自の職場内部に「学習会」を持ち、「労研」および「明

厚会」の結成に参加してその職場新聞「ぶひん」の発行、配付に協力したこと、これがため会社から発言禁止、活動中止を目的として種々の圧力を加えられたこと、の諸点においてX 1の場合と全く同一である。ただ圧力を加えた者の顔ぶれ、その内容において、X 1および申立人等4名の職場の相違に応じ多少の異同はあるものの、このことは本件の判断に対しなんら実質的な影響を与えるものではない。

そこで以下、X 1との共通事項についてはこれを割愛し、申立人等4名に関する事実の概略のみを簡単に記述する。

(ア) 申立人等4名に共通する事項

申立人等4名は昭和44年7月、会社独身寮（緑ヶ丘寮）の寮生活改善運動に取り組み、寮生からのアンケートにもとづき食事の質向上、衛生環境の改善、1部屋3人制を2人制にする、ゴミ焼却炉の設置等、何項目かの改善要求をもって会社側と交渉し、その結果の報告や、寮生全員を同会に入会させるための勧誘を目的として、何回かにわたり、寮生全員にビラの配布を行った。

X 2はこのことに関し、同年9月10日B11厚生課長およびB12検査課長から、勤務時間中に呼出され約1時間にわたり同上活動とビラ配布行為を中止するよう強く申し渡された。

X 2はこれを拒否したが、その結果同人は同年10月6日付をもって本社工場設計部第2設計課に配転を命じられた。

申立人等4名は他の寮生有志と共にさらに寮生活改善運動を恒常的に行うため、昭和45年4月「寮を明るく住みよくする会」を組織し、X 2がその代表者に推された。

X 2はその直後、会社のB13総務部次長兼人事課長、B11厚生課長から再度呼び出され、活動中止を申し渡されたがこれに応じなかったところ、同人は同年4月中旬、第2設計課の親睦会から除名された。

(イ) X 2、X 3、X 4に共通する事項

昭和45年7月中旬ごろの朝、会社正門前において「駐車場料金徴収反対」のビラ

配布を行った。このビラは、会社と厚木支部執行部との間で締結された駐車場料金徴収の取り決め（それまでは無料であったが今後は社員1人から300円を徴収するというもの）が、従業員の福利を低下させるものであるから、厚木支部は再度会社と交渉して、この取り決めに廃止すべきである、との趣旨を記載した「労研」発行のものであった。このビラ配布に対し、会社職制等10数名が上記申立人3名を取囲み、ビラを取り上げようとしたり、こずいたりして配布の妨害をした。そして同日、X2およびX4は就業時間中、職制等から「ビラ配布をやめろ」「仕末書を書け」等と強要された。なお当日ビラ配布の際、X5もその場にいたが、同人は主として職制等がビラを取り上げようとする行為の制止にあたった。

(ウ) X2、X3に共通の事項

昭和44年3月、第3製造課プレス職場においてC18（既に退職）が労災事故を起し右手首切断の重傷を負った。X2およびX3は、上記労災事故の原因が会社の安全性を無視した生産性向上本位の管理態勢にあったものと解し、同じ労働者としてこれを無視することなく、C18への救援をなすべきであるとの判断のもとに、職場労働者や、同期寮生に呼びかけてC18に対するカンパを募った。

このことに関し、会社はX2に対し「C18については会社がちゃんとした措置を講ずるからよけいな事はするな」と申し向け、X3に対しては上司たる第5製造課2係B14係長がアカ呼ばわりし、職場の従業員がX3と付き合うことを禁ずる等、カンパ募金に対して圧力を加えた。

(エ) X4、X5に共通の事項

X4およびX5は昭和46年10月、当時第2製造課に所属していたA5、A6等有志数名と共に「日ごろ口に出して言えない不満や要求を解決し、真に明るく働きやすい民主的な職場を作るためにはどうしたらよいかを皆んなで考えよう」をスローガンに職場新聞「じゅんかつ油」を創刊し、同職場新聞は現在までほぼ定期的に発行され、会社正門前等で従業員に配布されている。この「じゅんかつ油」配布に対する会社の対応の一例は前記2(1)(ロ)の項で認定したとおりである。

(カ) X 3 について

X 3 の活動に対しこれを快く思わない会社は昭和46年以降、X 3 をその所属する第5製造課2係の親睦会および職場懇談会等一切の行事・会合から締め出した。また昭和45年6月から昭和48年1月まで約2年8か月の間、ドライブギアとシャフトの圧入作業に従事させたが、同作業への従事期間が3か月を超えたものはX 3 以外にはいない。これがためX 3 は昭和45年9月ごろから腰痛をおぼえるようになり、同年10月からは市内病院に通院、翌昭和46年2月、上司たるB15職長（現在安全衛生主任）に腰痛および肩、首などの痛みを訴え、他の作業に替えてくれるよう申し入れたがこれを拒否された。

次いで昭和47年11月、東京小豆沢病院において「腰痛症、頸腕症候群」の診断を得たので、これにもとづき再びB16係長、B15職長に作業の配置転換を願い出たが、会社診療所長であるB17医師の「君の体質だ」との一言によってこの要請も容れられなかった。

このような経過のうちにX 3 の病状はさらに悪化し、昭和48年1月16日休業の止むなきにいたったが、その後同年6月、厚木労働基準監督署によってX 3 の病状は労災に該当するものとの認定を受けた。

(カ) X 5 について

X 5 が「明厚会」の会長に選出され同会の代表として活動していたことについては前記2(1)(イ)(ロ)のとおりである。

3 会社における賃金制度

会社における賃金制度のうち特に本件救済申立に関係の深いと思われる部分のみを摘示すると次のとおりである。

(1) 基準賃金（基準内賃金）のうち基本給、特別手当

(ア) 基本給

従事する職務、経験、技能等を勘案して定められるものであるが、入社時の基本給は学歴・年齢・経験等が同一であれば同額である。

入社後は定期昇給によって職務およびその遂行能力、成績が反映され、各人毎にその額が決定される。

(イ) 特別手当

一般にいう生活給的部分（特別是正一律分、年齢配分等をいう）と、職務遂行能力に応じて昇給する部分（職能配分、職務配分等をいう）とからなっている。

(ウ) 定期昇給および賃金是正

昇給は、毎年4月1日に行われている。この昇給は定期昇給（労働組合との協定により基本給で昇給する部分）と賃金是正（特別手当、その他の手当が改訂されて昇給する部分）とが同時に行われ、一般にはこの二つを合せて「昇給」と呼んでいる。

(2) 職級および職能段階

(ア) 職級

職務の複雑困難度、責任度等により各人の職務評価を行い、この職務評価の結果とこれを遂行する能力とによって事務技術部門を4区分、現業部門を5区分に分類し、これを職務級（又は職級）と称している。

(イ) 職能段階

同一職級にあっても各人の能力にはかなりの幅がある事実に鑑み、その能力の伸長に見合った処遇（昇給、賞与、昇進等）を可能にするため各職級をそれぞれA B C 三つの能力段階に細分し、職務と能力段階の組合せにより事務技術部門を12職能段階に、また現業部門を15職能段階に分類している。これを表にして示すと次のとおりである。

事務技術部門

職級	能力段階	職能段階
1 級	C B A	1 C 1 B 1 A
2 級	C B A	2 C 2 B 2 A
3 級	C B A	3 C 3 B 3 A

4 級	C B A	4 C 4 B 4 A
-----	-----------------	-----------------------

現業部門

職級	能力段階	職能段階
1 級	C B A	1 C 1 B 1 A
2 級	C B A	2 C 2 B 2 A
3 級	C B A	3 C 3 B 3 A
3 上(J)級	C B A	J C J B J A
4 級	C B A	4 C 4 B 4 A

(ウ) 職能段階の昇進

同一職能段階の昇進は、同一職能段階者を一つのグループとして、その中で成績能力を考課し、その結果によって昇進させる制度となっている。

- (エ) 各従業員がそれぞれいずれの職能段階にあるか、当該従業員のほとんどがこれを会社から知らされず、したがって従業員のほとんどは自己の職能段階につき不知である。

(3) 資格制度

- (ア) 資格制度は専門職優遇措置（職能的資格制度）として設けられたものであって、従業員の能力を加味して付与され、その付与された資格に応じて一定の資格手当が支給される。資格の名称、手当額は次のとおりである。

事務員	技術員	技能員	資格手当	() 内は 51.4以降の額
主事（初級）	技師（初級）	工師（初級）	18,000	
主事補（上級）	技師補（上級）	工師補（上級）	7,000	(10,000)
主事補（初級）	技師補（初級）	工師補（初級）	4,000	(6,000)
書記	技手	技手	2,000	(3,000)
書記補	技手補	技手補	1,000	(2,000)

(イ) 資格の付与

上記の各資格任用は、各資格ごとに「学歴別の卒業年次と年齢」「考課点」「出勤率」「勤続年数」および「在格年数」（昇格の場合同じ資格に何年いたか）の基準をそれぞれ満たした場合、当然相当する資格が付与されるものとされる。ただし、昭和50年4月1日より救済措置として書記、技手、書記補、技手補に限り、勤続年数（一定の年数に達したもの）を重視して上記基準に拘わらず、資格を付与するよう一部制度の改訂がなされた。

(4) 賞与（夏季および年末一時金）

賞与は次の算式によって計算され、各人に支給される。

$$\text{賞与の額} = (\text{基本給} + \text{特別手当}) \times \text{支給率} \times \text{出勤率} + \text{成績額} + \text{資格手当} + \text{間接修正額}$$

(5) 査定について

査定は「職務評価基準」「職能評価基準」「成績評価基準」により、能力査定については年1回（2月）、成績（業績）考課については年2回（5月と10月）行われている。

この査定は考課者である課長が、職場の実態を把握している係長、組長の意見を聴取し、資料の提出や説明を求めた上、考課をなすものであるが、その結果が会社上層部において修正されるということはほとんどない。

(6) 昇給、昇進、資格付与の関係について

昇給、昇進（職能段階の上昇）および資格の付与については上述したが、これらがどの様に関連し合っているかの点については、会社の具体的立証がないため不明である。

4 申立人等および同人等と同学歴者の賃金等比較

- (1) X5を除くその余の申立人4名は昭和44年年末一時金支給時から、またX5は昭和45年定期昇給時から、いずれも同時入社、同学歴者（以下「同期生」という。）に比し、

その支給額がいずれも平均値を下廻っている。

そこで申立人等の賃金（本項では「基本給＋特別手当」のことをいう。）、夏季一時金、および年末一時金の各年次別支給額を、念のため申立人等の同期生（その人数は第1表記載のとおり）のそれと比較対照して示すと以下に掲げる第2表ないし第6表および第7表のとおりである。

- (2) 第2表ないし第6表は、会社提出の昭和52年1月17日付「被申立人準備書面（第2回）」添付の各申立人ごとの「学歴・入社年度別賃金比較表」を基礎としてこれを検討し、修正を加えたものであるが（その方法については後記〔注〕参照）、昭和46年3月以前の資料については、会社は既にこれを廃棄処分に付し存在しないので明確な数字は判明しない旨主張し、反論をなさないで申立人等の主張金額をそのまま採用、計上した。

また、第7表についても会社はなんらの主張・立証をしないので、これについても申立人等の主張金額をそのまま採用、計上した。

なお、第2表ないし第6表については以下の〔注〕を参照。

〔注〕

- (ア) 「同期平均」欄の支給金額は、いずれも申立人を除くその余の同期生の平均支給額である。
- (イ) 夏季一時金及び年末一時金の金額の左肩にある（ ）内の数字について
- 「同期平均欄」＝申立人を含む同期生の出勤率
- 「本人欄」＝申立人のみの出勤率
- (ウ) 「基本給＋特別手当」の「同期平均」は、次の算式により計算した。
- 〔会社調査による同期生（申立人を含む）の平均額×同期生数（申立人を含む）
－申立人への実際の支給額〕÷同期生数（申立人を除く）
- (エ) 「資格手当」の「同期平均」の計算も上記同一算式によった。
- (オ) 「夏季一時金」及び「年末一時金」の各「同期平均」は、次の算式により計算した。

100

〔{会社調査による同期生（申立人を含む）の平均額×

申立人を含む同期生の出勤率

100

×同期生数（申立人を含む）}－（申立人への実際の支給額×

申立人のみの出勤率

すなわち、同欄の金額は、同期生（申立人を除く）が出勤率100%であった場合に支給されるはずである平均額である。

(カ) 「夏季一時金」及び「年末一時金」の「本人予想支給額」は、上記(ケ)の金額に申立人の出勤率を乗じた金額である。

(キ) 計算に当たっては、いずれも円の位を四捨五入した。

(ク) 夏季一時金及び年末一時金については、「出勤率」が問題とされるばかりでなく、その他に「支給率」が乗ぜられるほか、「成績額」、「資格手当」及び「間接修正額」がプラスされるものとされているが、これらの乗率や金額を会社は明らかにしないので、この点を除外した上記(ケ)による修正金額は当然のことながら絶対的に正確なものとはいえない。ただ、金額を少しでも実状に即したものに近づけるための一便法であることに注意。

第1表

賃金決定時等における申立人等同期生（申立人を含む）の人員実数

申立人 年及び時期	X1	X2	X3	X4	X5
昭和46年 賃金決定時	18名	31名	65名	23名	73名
夏季一時金支給時	18	31	64	23	73
年末一時金支給時	17	31	57	21	67
昭和47年 賃金決定時	15	28	55	20	63
夏季一時金支給時	15	28	55	20	63
年末一時金支給時	15	27	49	18	59
昭和48年 賃金決定時	15	24	48	18	55
夏季一時金支給時	15	24	47	18	55
年末一時金支給時	14	23	46	18	50
昭和49年 賃金決定時	14	22	43	18	48
夏季一時金支給時	14	22	43	18	48
年末一時金支給時	14	21	42	17	46
昭和50年 賃金決定時	14	21	41	17	43
夏季一時金支給時	14	21	41	17	42
年末一時金支給時	14	21	41	17	41

専任人Aとその同期生との平均賃金等比較一覧表

(44年・年末一時金～51年3月)

			基本給+特別手当	資格手当	夏季一時金	年末一時金	差額合計
44年	同期平均					104,300	
	本人					96,300	
	差額	1ヵ月					
		年間				8,000	8,000
45年4月 ～ 46年3月	同期平均		45,000		110,600	122,500	
	本人		44,200		102,600	110,500	
	差額	1ヵ月	800				
		年間	9,600		8,000	12,000	29,600
46年4月 ～ 47年3月	同期平均		54,220		(99.8) 135,710	(99.7) 142,790	
	本人	予想支給額			(96.8) 131,370	(98.0) 144,230	
		実際支給額	52,850		118,400	129,100	
	差額	1ヵ月	1,430				
		年間	17,160		12,970	15,730	45,860
47年4月 ～ 48年3月	同期平均		62,720	4,000	(99.2) 165,350	(98.5) 191,530	
	本人	予想支給額			(96.7) 159,890	(100.0) 191,530	
		実際支給額	61,050	0	136,400	154,100	
	差額	1ヵ月	2,670	4,000			
		年間	32,040	48,000	23,490	32,430	140,960
48年4月 ～ 49年3月	同期平均		72,720		(98.0) 217,850	(100.0) 238,970	
	本人	予想支給額		4,000	(100.0) 217,850	(100.0) 238,970	
		実際支給額	72,010	0	175,100	194,600	
	差額	1ヵ月	5,410	4,000			
		年間	64,920	48,000	42,750	44,370	200,040
49年4月 ～ 50年3月	同期平均		102,330	6,700	(99.9) 302,060	(99.7) 331,930	
	本人	予想支給額			(99.2) 299,640	(98.5) 326,950	
		実際支給額	92,930	0	222,300	241,400	
	差額	1ヵ月	14,400	6,700			
		年間	172,800	81,240	72,340	85,550	416,930
50年4月 ～ 51年3月	同期平均		126,010	6,990	(99.4) 362,910	(99.7) 401,380	
	本人	予想支給額			(92.0) 338,480	(82.0) 329,130	
		実際支給額	102,390	2,000	259,400	252,800	
	差額	1ヵ月	18,620	4,990			
		年間	223,440	52,880	79,080	76,340	428,730

第3表

申立人X2とその同期生との平均賃金等比較一覧表

(44年・年末一時金～51年3月)

			基本給+特別手当	資格手当	夏季一時金	年末一時金	差額合計
44年	同期平均					70,000	
	本人					66,760	
	差額	1ヵ月					
		年間				3,240	3,240
45年4月 ～ 46年3月	同期平均		64,000		70,000	90,000	
	本人		33,110		70,800	70,800	
	差額	1ヵ月	890				
		年間	10,680		2,200	19,200	32,080
46年4月 ～ 47年3月	同期平均		40,880		(98.3) 95,420	(98.1) 104,090	
	本人	予想支給額			(96.8) 92,370	(99.3) 103,360	
		実際支給額	40,050		86,400	95,400	
	差額	1ヵ月	830				
		年間	9,960		5,970	7,960	23,890
	同期平均		42,620	820	(98.7) 114,520	(98.2) 132,970	
47年4月 ～ 48年3月	本人	予想支給額			(96.7) 110,740	(98.7) 131,240	
		実際支給額	47,010	0	100,900	112,200	
	差額	1ヵ月	1,610	820			
		年間	19,320	9,840	9,840	19,040	58,040
48年4月 ～ 49年3月	同期平均		60,480	960	(98.4) 156,960	(99.6) 174,000	
	本人	予想支給額			(96.2) 151,000	(99.3) 172,780	
		実際支給額	56,670	0	121,700	139,700	
	差額	1ヵ月	3,810	960			
		年間	45,720	11,520	29,300	33,080	119,620
	同期平均		24,090	1,854	(99.3) 210,240	(99.9) 242,480	
49年4月 ～ 50年3月	本人	予想支給額			(97.5) 204,980	(97.7) 236,900	
		実際支給額	76,290	0	170,100	186,800	
	差額	1ヵ月	2,800	1,854			
		年間	33,600	22,248	34,880	50,100	200,830
50年4月 ～ 51年3月	同期平均		97,670	2,000	(97.3) 267,880	(97.4) 290,660	
	本人	予想支給額			(96.3) 263,330	(88.8) 258,110	
		実際支給額	82,000	1,000	209,400	209,000	
	差額	1ヵ月	9,670	1,000			
		年間	116,040	12,000	53,930	49,110	231,080

第4表

申立人 X3 とその同期生との平均賃金等比較一覧表

(44年・年末一時金～51年3月)

			基本給十特別手当	賃格手当	夏季一時金	年末一時金	差額合計
44年	同期平均					60,000	
	本人					54,700	
	差額	1ヵ月					
		年間				5,300	5,300
45年4月 46年3月	同期平均		40,700		70,000	77,100	
	本人		29,950		61,200	65,100	
	差額	1ヵ月	750				
		年間	9,000		8,800	12,000	29,800
46年4月 47年3月	同期平均		37,930		(98.6) 88,430	(98.1) 96,830	
	本人	予想支給額			(92.0) 81,360	(97.3) 94,220	
		実際支給額	36,300		69,700	72,700	
	差額	1ヵ月	1,630				
		年間	19,560		11,660	14,520	45,740
47年4月 48年3月	同期平均		45,410		(96.9) 108,830	(97.3) 121,480	
	本人	予想支給額			(95.8) 104,280	(96.7) 112,470	
		実際支給額	42,500		85,100	96,800	
	差額	1ヵ月	2,910				
		年間	34,920		19,160	20,670	74,750
48年4月 49年3月	同期平均		56,480		(97.4) 132,990	(99.4) 151,690	
	本人	予想支給額			(94.8) 131,760	(100.0) 151,690	
		実際支給額	51,250		102,300	120,200	
	差額	1ヵ月	5,230				
		年間	62,760		29,460	31,490	123,710
49年4月 50年3月	同期平均		76,870	952	(97.8) 192,340	(98.2) 215,420	
	本人	予想支給額			(100.0) 192,340	(98.3) 211,760	
		実際支給額	69,610	0	155,500	168,100	
	差額	1ヵ月	7,260	952			
		年間	87,120	11,420	36,840	42,660	179,040
50年4月 51年3月	同期平均		90,070	1,460	(97.0) 229,380	(97.3) 266,700	
	本人	予想支給額			(96.0) 229,800	(96.5) 258,170	
		実際支給額	81,940	0	186,500	209,300	
	差額	1ヵ月	8,130	1,460			
		年間	97,560	12,520	43,300	48,870	202,250

第5表

申立人Xとその同期主との平均賃金等比較一覧表

(44年・年末一時金～51年3月)

			基本給+特別手当	資格手当	夏季一時金	年末一時金	差額合計
44年	同期平均					54300	
	本人					46300	
	差額	1ヵ月					
		年間				8000	8000
45年4月 46年3月	同期平均		28500		60800	65000	
	本人		22560		53700	55000	
	差額	1ヵ月	940				
		年間	11280		7100	10000	28380
46年4月 47年3月	同期平均		34600		(94.3) 77920	(96.3) 85840	
	本人	予想支給額			(73.0) 58340	(91.3) 78370	
		実際支給額	33440		50000	62200	
	差額	1ヵ月	1160				
		年間	13920		8340	11170	33430
	同期平均		41610		(95.6) 95990	(99.6) 111450	
47年4月 48年3月	本人	予想支給額			(85.2) 81780	(97.3) 108440	
		実際支給額	39220		68200	87200	
	差額	1ヵ月	2390				
		年間	28680		13580	21240	63500
	同期平均		51690		(98.6) 125090	(99.6) 136070	
	48年4月 49年3月	本人	予想支給額			(91.3) 114210	(98.5) 134030
実際支給額			42470		91800	110500	
差額		1ヵ月	4220				
		年間	50640		22410	22530	96580
49年4月 50年3月	同期平均		71640		(99.9) 174720	(99.4) 190720	
	本人	予想支給額			(99.2) 173320	(98.5) 187860	
		実際支給額	66270		143900	161300	
	差額	1ヵ月	5370				
		年間	64440		29420	26560	120420
	同期平均		84010	810	(99.4) 211790	(99.3) 231190	
50年4月 51年3月	本人	予想支給額			(91.2) 193150	(90.2) 208530	
		実際支給額	77680	0	166300	173500	
	差額	1ヵ月	8330	810			
		年間	75960	9720	26850	35030	147560

申立人 X 5 とその同期主との平均賃金等比較一覧表

(46年・年末一時金～51年3月)

		基本給十特別手当	資格手当	夏季一時金	年末一時金	差額合計
44年	同期平均					
	本人					
	差額	1ヵ月				
	年間					
45年4月 ～ 46年3月	同期平均					
	本人					
	差額	1ヵ月				
	年間					
46年4月 ～ 47年3月	同期平均	36,310		(98.8) 82,130	(99.2) 91,240	
	本人	予想支給額		(87.0) 71,450	(95.5) 82,130	
		実際支給額	35,310	62,100	73,800	
	差額	1ヵ月	1,000			
	年間	12,000		9,350	12,330	34,680
47年4月 ～ 48年3月	同期平均	42,520		(97.8) 102,770	(99.3) 115,160	
	本人	予想支給額		(95.8) 98,450	(93.3) 102,440	
		実際支給額	41,090	79,600	87,600	
	差額	1ヵ月	2,430			
	年間	29,160		18,850	19,840	67,850
48年4月 ～ 49年3月	同期平均	54,200		(99.6) 130,890	(99.1) 143,330	
	本人	予想支給額		(94.8) 120,160	(97.6) 139,030	
		実際支給額	49,340	95,700	112,800	
	差額	1ヵ月	4,860			
	年間	58,320		24,460	26,230	109,010
49年4月 ～ 50年3月	同期平均	72,740	850	(99.1) 176,200	(98.7) 192,880	
	本人	予想支給額		(100.6) 176,200	(99.3) 192,490	
		実際支給額	62,620	151,500	165,400	
	差額	1ヵ月	6,120	850		
	年間	72,440	10,200	24,700	32,090	140,430
50年4月 ～ 51年3月	同期平均	85,970	900	(99.2) 216,890	(97.4) 242,200	
	本人	予想支給額		(90.3) 195,850	(96.2) 234,450	
		実際支給額	78,710	170,800	192,500	
	差額	1ヵ月	7,260	900		
	年間	87,120	10,800	25,050	36,950	159,920

第7表

平均賃金等比較一覧表

(51年4月～52年9月)

申立人			基本給 + 特別手当	賞格手当	夏季一時金	年末一時金	差額合計
X 1	51年4月 52年3月	同期平均	146,600	10,000	480,000	550,000	
		本人	118,300	3,000	331,100	362,900	
		差額 年間	28,300	7,000	148,900	187,100	75,400
	52年4月 52年9月	同期平均	163,100	10,000	580,000		
		本人	130,180	3,000	385,200		
		差額 年間	32,920	7,000	194,800		43,440
X 2	51年4月 52年3月	同期平均	110,000	3,000	300,000	350,000	
		本人	96,630	2,000	237,500	271,200	
		差額 年間	13,370	1,000	62,500	78,800	31,740
	52年4月 52年9月	同期平均	120,000	3,000	360,000		
		本人	106,330	2,000	271,600		
		差額 年間	13,670	1,000	88,400		17,640
X 3	51年4月 52年3月	同期平均	98,000	3,000	260,000	290,000	
		本人	90,410	0	230,400	251,200	
		差額 年間	7,590	3,000	29,600	38,800	18,480
	52年4月 52年9月	同期平均	112,000	3,000	320,000		
		本人	92,900	0	271,700		
		差額 年間	19,100	3,000	48,300		15,900
X 4	51年4月 52年3月	同期平均	94,000	2,000	240,000	260,000	
		本人	85,670	0	203,900	224,300	
		差額 年間	8,330	2,000	36,100	35,700	19,760
	52年4月 52年9月	同期平均	105,000	3,000	279,000		
		本人	94,790	0	231,800		
		差額 年間	10,210	3,000	47,200		12,460
X 5	51年4月 52年3月	同期平均	92,000	2,000	265,000	290,000	
		本人	86,520	0	218,300	237,500	
		差額 年間	5,480	2,000	46,700	52,500	24,960
	52年4月 52年9月	同期平均	108,000	3,000	315,000		
		本人	95,520	0	244,600		
		差額 年間	12,480	3,000	70,400		15,280

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人等の主張

(7) 会社には日産労組厚木支部が存在するが、同組合は労使協調路線の先頭をきる同盟の中心組合であり、労使の運命協同体にもとづく相互信頼と、生産性向上運動に代表される「源泉の増大と分配の確保」を運動の基本原則としており、したがって会社の生産計画への無条件的協力不利益な労働条件の安易な受け入れ、賃上げ、一時金闘争時における不当な低額要求等、真に働く者の利益を擁護しようとする組合本来の姿勢に欠けるものがありその内部運営においても非民主的傾向の極めて強い組合である。

(4) 申立人等はこの様な組合の姿勢に疑問を抱き、組合の民主化と、会社の劣悪なる労働条件を改善するため種々の活動を行ってきたが、申立人等の活動を敵視する会社は申立人等をアカ呼ばわりし、申立人等の正当なる組合活動を嫌悪し、仕事上の差別のみならず賃金・一時金・資格上の差別をもってその活動を抑圧してきた。

(5) 会社の申立人等に対する賃金差別は昭和45年4月1日（申立人X 5のみ昭和46年4月1日）から、また一時金差別は昭和44年冬期（申立人X 5のみ昭和46年夏期）から、さらに資格についても申立人X 1およびX 2については昭和47年4月1日から、申立人X 3および同X 5については昭和49年4月1日から、申立人X 4については昭和50年4月1日からそれぞれ始められた。

(6) 賃金、一時金、および資格上の差別はいわゆる「継続する行為」に該当する。

よって申立人等は上記差別開始の年月日まで遡り、申立人等以外の同時入社、同学歴の者、又は勤続年数の近似する従業員の平均以上に賃金・一時金および資格を是正するよう求める。

(2) 会社の主張

(7) 申立人等は「労働組合の正当な行為」をなしたために会社から不利益差別を受けた旨主張し、その「労働組合の正当な行為」として次の五つの活動をあげている。

A 会社における労働条件を向上させるための活動

B 寮生活改善のための活動

C 組合員の権利意識の向上、組合の階級的・民主的強化のための活動

D 労研の活動

E 明厚会の活動

しかし、以上いずれの活動をとってみても、以下述べるとおりの「労働組合の正当な行為」には該当しない。

- (イ) 会社の労働条件は申立人等の主張するごとく改善を必要とするほど劣悪なものであったわけではなく、寮の設備、食事等についても同様であって、AおよびBの活動はその目的ないし必要性を欠いたものであった。
- (ロ) 上記AないしEの全般にわたって言えることは、会社には日産労組厚木支部が存在し、会社との間のユニオンショップ協定にもとづき、会社の従業員は同組合に加入することになっている。

そして他に労働組合が存在しないのであるから会社における労働組合活動とは厚木支部の活動を指称し、それ以外に労働組合活動はあり得ない。申立人等の行為は厚木支部の役員（機関）としての行為、同組合の授権若しくは承認ある行為、組合規約、組合機関の決定、権限ある役員の指示等にもとづく行為、のいずれにも該当しない。

また「労研」および「明厚会」は厚木支部とは全く別個のむしろ厚木支部がこれを認めない組織である。

したがって申立人等の行為は組合員個人としてのそれというほかはなく、かかる行為をもって労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」ということはできない。

- (エ) 申立人等は「日本共産党神奈川県北部地区委員会厚木自動車部品株式会社支部」に所属する共産党員であり、申立人等が行ったと主張する前記AないしEの活動（Cの活動の中には学習会の結成も含まれる）は、いずれも日本共産党の政治活動路線に忠実に則りこれを実践したもの、換言すればその実態は労働組合活動に仮装した日本共産党の細胞活動であることが明白である。
- (オ) 以上のとおりであるので、会社が申立人等に対して不利益取扱をしたとの主張に

反論するまでもなく、申立人等の本件申立はその前提において理由がないことが明らかであるから却下さるべきである。

2 判断

(1) 会社の労働条件および緑ヶ丘寮の状況について

(ア) 「昭和51年県央地区春期賃上要求妥結状況」(厚木労政事務所作成)と題する文書によると、会社の昭和51年春闘の際のランクは99企業(事業所)中93番目である。

もっとも同労政事務所は、上表の交付にあたり、各社賃金ベースの内容項目が統一されておらずまちまちであるので、単純に金額だけを比較して順位を決めて貰っては困る、との注意を与えているが、仮りに賃金ベースの内容項目が統一されたとしても93番目という順位がとび抜けて上位に躍進するものとは思われない。この事実と、会社の創業以来本件申立時に至るまでの約19年間の企業実績(収益性)、すなわち、従業員数の増加率14倍(300名～4,200名)に対し、資本金増加率33倍強(4,500万円～15億円)、年間売上高増加率に至っては実に55倍強(9億円～500億円)の高度成長を遂げた実績に照らすとき、申立人等が会社の賃金等労働条件が他企業に比し、低きに失するのではないかとの感を抱いたとしてもあながち無理からぬところである。

(イ) 会社は職場環境の改善につき、X 1の所属する設計部に冷房装置を設けるべく決定したのが昭和41年12月、また昭和49年実施計画の冷暖房(通風排気を含む)設備費用は8,780万円、昭和50年実施予定費用は1億2,744万円であった旨述べている。

しかし、設計部に実際に冷房装置がほどこされたのは昭和46年から同47年にかけてであり、また昭和50年度、同51年度にこれだけ多額の冷暖房・通風排気装置に費用をかけなければならなかったという事は、これを逆にみればX 1が作業環境の改善運動をはじめた昭和43年から同44年ころにかけては、かなりひどい職場環境であったことが推定される。

(ウ) 緑ヶ丘寮の当時の状況及び寮生の待遇等については、X 2証言ほどではないにしてもなお改善の必要性が全くなかったものと認められない。

例えばA棟においては部屋の間仕切りがベニヤ板1枚（押入れは開閉式）のため隣室のテレビ・ラジオの雑音、話し声がつつ抜けに聞こえ、いびきのため夜眠られない、また窓には白カーテンしか付いていなかったため夜勤者は勤務あけに寝つかなかった（C棟、D棟建設に伴って順次黒カーテンが付けられるようになった）、とのX2証言（本人陳述、以下同じ）に対し、会社は、隣室との間はロッカーが設置されていて二重板壁の効果を生じるようになっているので、隣室の物音が聞こえるようなことはあり得ない旨反論し、疎乙第24号証寮室平面図を提出している。

しかしX2証言はA棟に関するものであるのに対し、会社提出の疎乙第24号証はその後に建設されたD棟の平面図であって、X2証言を否定するための証拠とはなし得ない。その他少なくとも会社が6畳間に3人の居住を予定していたことだけは事実と認められる。

さらに浴場についても、その広さ、入浴時間、入浴人数を総合すると、一時的にはかなりの混雑を来し、入浴者に不快の念を抱かせたであろうことが推測される。

(エ) 以上のとおり、申立人等が行った労働条件向上、および寮生活改善のための活動にはいずれもそれ相当の理由があり、会社主張のごとくこれをもって目的ないし必要性を欠いた活動であったと見ることはできない。

(2) 申立人等の活動が政治的主張であるということについて

会社は申立人等の行為を目して組合員個人としての行動もしくは組合の統制に反する分派活動であると非難し、かかる行為は労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」には該当しない旨主張する。しかし労働組合としての行為を会社のいうごとく狭く制限的に解釈することには賛同し難い。

労働組合とは、いうまでもなく労働者の權益を擁護し、その経済的地位の向上をはかるため、会社と対等の立場において交渉することを目的として結集された個人の集合体であり、この目的にかなった集合体維持のためには対外的な自主性と対内的民主制とがそれぞれ要求される。そしてこの二つの要請が充足されたとき、はじめて完全かつ健全なる労働組合たり得るものであってこの意味では上記二つの要請を充足させ

るために行われる活動もまた労働組合法第7条第1号にいう「労働組合の正当な行為」として把握されてしかるべきものと解する。これを本件について言えば、申立人等のなした「学習会」設置行為は、労働者に与えられた労働者としての権利への覚醒、およびこれによって得た権利意識の高揚活動であり、また「労研」、「明厚会」を通じての行為は上記目的のほかに数多くの組合員の素直なる意見、希望を厚木支部執行部に伝え、同支部執行部をしてこれら組合員の内面にかくされた要求をも十分に汲み取り、もってこれを組合活動方針の中に採り入れて貰わんがための活動であって、これら活動は前記指摘の健全なる労働組合存立のための両輪の一つである組合の内部的民主制の実現を目指したものというべきであり、労働組合法第7条第1号にいうところの「労働組合の正当な行為」に該当するものと認められる。

(7) 会社は、申立人等が日本共産党員であること、学習会設置、「労研」および「明厚会」の主たる活動であるビラ配布が同党の政治活動路線の一環として行われているものであることを強調してその立証に力を注ぎ、それなるが故に申立人等の行為は労働組合活動に仮装した日本共産党のオルグ活動である旨主張する。

しかし、本申立の争点は申立人等の行為が労働組合活動として是認し得るか否かの点に限定さるべきであって、申立人等の有する思想・信条、その所属または支持政党の探索は必要ではないし、まして日本共産党の方針にもとづく活動はすべて政治的オルグ活動であって労働組合活動たり得ないかのごとき会社主張は採用し難い。

(4) 不当労働行為の成否

申立人等の賃金および一時金の額ならびに資格が、申立人等主張日時以降それぞれの同期生の平均に比し支給額が低額に抑えられ、また資格も下級に止められていた事実については会社もこれを争わないところである。しかし会社は、この格差の生じた事由につき客観的合理性を有する主張・立証を全く行わない。そこでその事由につき勘案するに、申立人等に対する賃金等差別がはじめられた時期が、「設計部学習会」の設置（X1）、「学研」設置（X1以外の申立人等）の直後であることと、会社が申立人等の行為を目して日本共産党々員としての政治活動であるとしこれを

嫌悪していた事実には照らすと、これ等格差を生じた事由が申立人等の行動そのものにあったことは明白である。

ところで申立人等の行為は、上記認定のとおり「労働組合の正当な行為」に該当するものである。そうしてみると、その行為をなしたことの故をもって申立人等に対し賃金等の格差をつけ、不利益な取扱いをした会社の所為は、とりもなおさず労働組合法第7条第1号に違反するものであり、不当労働行為であると断定せざるを得ない。

(3) 救済すべき範囲

(ア) 時期的範囲

申立人等は、毎年行われる賃金、一時金、資格等の差別はすべて「継続する行為」に当り、本件も昭和45年以降継続して差別が行われているとして、その時点からすべての救済を求めるが、一応それらの行為がその都度行われるものであってみれば、申立人等のこの主張だけでは「継続する行為」と認めることはできない。ある年度における賃金額決定行為は、当該年度の最終月の賃金支払行為の終了によってはじめてその目的を完全に達成し得るものであるから、賃金決定行為、これにもとづく毎月の賃金支払行為とは一体的なものであり、賃金決定行為が不当労働行為に該当するときは、これにもとづきその後毎月反復される各賃金支払行為もまたその都度不当労働行為を構成する。これを毎月の賃金支払行為の面からいうと、上記賃金支払行為が不当労働行為として救済の対象となるときは、これと一体をなす賃金決定行為も同時に救済の対象となる、ということである。

そこで本件にこれをあてはめると、本件救済申立は昭和51年3月5日に行われたものであること記録上明らかであるので、これより遡って1年前に行われた不当労働行為、すなわち昭和50年3月の賃金支払行為が救済の対象たり得ることは勿論である。そして同月分賃金支払行為のもとをなしたものは昭和49年4月1日付賃金決定行為であるから、同賃金決定行為はもとより、それ以降昭和50年2月まで毎月反復された賃金支払行為もすべて上述の趣旨に沿って救済さるべき範囲内に含まれる

こととなる。

このことは、申立人等に対する資格手当の支給についても全く同様である。

次に夏季および年末一時金については、前記「認定した事実3」の項で明らかにしたとおり、算定の基礎となるものは賃金額（基本給＋特別手当）であるから、その基本たる賃金額が違法なものとして是正を必要とされる限り、これと密接・不可分の関連性を有する一時金決定行為も賃金決定行為と同様に解し、昭和49年度分まで遡って是正されてしかるべきものである。

なお、申立人等は昭和52年10月22日受付の準備書面により、昭和52年夏季一時金までの是正を求める陳述をしているが、同陳述は救済申立範囲の拡張請求として有効なものと認める。以上のとおり、救済すべき時期的範囲は昭和49年4月1日以降に限定すべきものと解するので、申立人等の本件救済申立もこの範囲内において認容することとする。

(イ) 是正（増額）すべき金額の範囲

申立人等の能力については、X 1 およびX 5 に関し他より成績が勝っていたことを一応は推認させるような証拠が無いではないが、これだけでは未だその能力につき具体的判断を下すには不十分であり、その余の申立人等についてはこの点につき主張はあるものの、立証はない。

しかし会社も、申立人等の能力が同期生の平均以下でありまたはあった点につきなんら立証をしないばかりか、申立人等の主張そのものを無視して反論することすら避けている。以上の事実を照らすと申立人等の能力が少くとも同期生平均を下廻るものでないことは認められるものの、それ以上の認定は困難である。したがって、不当労働行為制度の趣旨からみても不当労働行為による差別を将来にわたり放任することは許されないところから是正すべき金額は、それぞれの同期生の平均額と同額までとすることが相当である。

(ウ) 実際に是正すべき賃金等の額

会社提出の昭和52年1月17日付「被申立人準備書面（第2）」添付、各申立人ごと

の学歴・入社年度別賃金比較表」は、その基礎となった数字においてはこれを正確なものと認定する。

ただその計算方法についてはこれを以下のとおり修正する必要がある。すなわち、同表は賃金・資格手当、および一時金とも同期平均額を算出するにあたり、申立人自身への支給額を加算し、申立人を含む同期生数によってこれを除しているが、申立人は差別の対象とされた異分子であるから異分子を除外した同質者のみの平均値をまず算出し、これと申立人への現実の支給額を対比しない限り真実の差別額は明らかにされたことにはならない。そこでこの趣旨に則って同表を修正したが、修正の結果は前記「認定した事実4」の項に掲記した第2表ないし第6表のとおりである。

(エ) 資格と資格手当に関する救済方法

申立人等はそれぞれ昭和47年4月1日ないし昭和50年4月1日にそれぞれ昇格させるよう請求している。資格手当の平均支給額がほぼ満額に近いことおよび会社が反論していないこと等からみて申立人等の請求時に他の従業員のほとんどがそれぞれ請求する資格に昇給していたものと認められるが、他の賃金について平均支給額との差額の支払を命じたところから資格手当についても同様の救済方法を採用することとした。

資格については主文第2項によりただちに請求する資格につけるとともに、主文第3項によって以後の昇格についてはそれぞれ申立人の請求時（X1、X2、X5については昭和49年4月1日、X3については昭和52年4月1日、X4については昭和50年4月1日）に昇格していたものとして、他の従業員との差別のないよう取り扱うべきことを命ずるを至当と考える。

3 結論（法律上の根拠）

以上のとおりであるので、当労働委員会は、労働組合法第27条、および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおりに命令する。

昭和53年 1 月31日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清