

神奈川、昭51不27、昭53. 5. 9

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合浦賀分会  
同 X 1  
同 X 2

被申立人 住友重機械工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1、同 X 2 に対し、それぞれ昭和50年12月 1 日になした 3 職階の格付けを撤回し、5 職階に格付けしなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 1 に対しては昭和50年11月 1 日以降、同 X 2 に対しては昭和50年10月 1 日以降、それぞれ 5 職階に基づく諸給与相当額とすでに支給した額との差額相当額に年 5 分相当額を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の専従者であることを理由に格付けおよび仮格付けにおいて差別取扱いを行うことにより申立人組合の運営に支配介入し、申立人組合の専従者に対し不利益な取扱いをしてはならない。
- 4 被申立人は、下記文書を縦 1 メートル以上横 2 メートル以上の白色木版に明瞭に墨書し、被申立人の本社、浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所各正面入口の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社が、貴組合員 X 1、同 X 2 の専従解除に伴う職場復帰に際し、昭和50年12月 1 日に不当に低い格付けを行い、諸給与について不利益な取扱いを行って、貴組合の運営に支配介入

したことは、今般神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である旨認定されました。

よってここに深く陳謝するとともに、今後かかる不当労働行為をしないことを誓います。

昭和 年 月 日

全日本造船機械労働組合浦賀分会

執行委員長 A 1 殿

住友重機械工業株式会社

代表取締役 B

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

(1) 被申立人住友重機械工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、量産機器をはじめ各種機械の製造ならびに船舶の製造を業とする株式会社で、その従業員は約12,000名である。会社は、昭和44年6月30日住友機械工業株式会社（以下「住友機械」という。）と浦賀重工株式会社（以下「浦賀重工」という。）とが合併して設立されたものである。

(2) 申立人全日本造船機械労働組合浦賀分会（以下「分会」という。）は、全日本造船機械労働組合（以下「全造船労組」という。）の下部組織であり、会社の浦賀造船所、川間製造所、追浜造船所および本社に勤務する従業員によって組織されている労働組合であって、その組合員数は約240名である。

なお、会社には、分会のほかに、総評全国金属労働組合住友重機支部（以下「住重支部」という。）と全造船労組の玉島分会（以下「玉島分会」という。）があり、また昭和46年9月5日には住友重機械工業労働組合（以下「住重労組」という。）が分会から分裂して結成され、同年9月18日には住友重機玉島労働組合が玉島分会から分裂して結成されている。

(3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）および同X 2（以下「X 2」という。）は、分

会所属の組合員である。

## 2 本件発生に至るまでの労使関係

- (1) 昭和44年6月30日住友機械と浦賀重工が合併して会社が発足したが、労働組合は、従来からあった住重支部、玉島分会、分会の三組合がそのまま併存していた。
- (2) 会社は、①その発足後間もない昭和44年9月から昭和46年8月にかけて実施した従業員の外部研修および監督者研修によって分会の組織、運営に支配介入したこと（都労委昭和46年（不）第53号事件昭和50年10月21日決定）、②浦賀民主化総連合（以下「民連」という。）結成の会場設営に便宜を与えたことおよび分会の組織活動を批判中傷するビラを配布したこと（都労委昭和46年（不）第53号事件、同（不）第61号事件昭和50年10月21日決定）、③昭和46年4月の定期昇給において分会員18名を民連系代議員に比べ不当に低く考課査定したこと（都労委昭和46年（不）第53号事件昭和50年10月21日決定）、④全造船労組の民連解散を含む指示に対し、その撤回を求める民連の署名運動を援助したこと（都労委昭和46年（不）第61号事件昭和50年10月21日決定）、⑤住重労組の結成に伴い分会員に対し分会脱退を勧奨したこと（都労委昭和46年（不）第80号事件昭和47年9月19日決定）などの諸行為を行ったとして、これらの行為は、いずれも東京都地方労働委員会によって不当労働行為であると認定されている。
- (3) 会社は、昭和46年12月25日から昭和49年4月1日までの各昇格時にあたり、28名の分会員についてその昇格を遅らせたが、このことは分会脱退勧奨策の一環としてなされたものであるとして当委員会は不当労働行為であると判断した（昭和50年（不）第5号事件昭和52年11月4日）。
- (4) この間、分会に所属する組合員数は、分会分裂直前には約4,100名であったが分裂直後の昭和46年11月の定期大会時には約400名となり、本件申立時の昭和51年11月には約240名に減少した。

## 3 賃金制度の変遷

### (1) 等級制度以前

昭和37年浦賀船渠株式会社と浦賀玉島ディーゼル株式会社が合併して浦賀重工が設

立された。浦賀船渠株式会社では合併前後を通じて職工身分制度があり工員籍の場合  
 ①班長・副班長②1級工員③2級工員④3級工員⑤女子給仕、女子小使、女子雑役と  
 区分されていた。

このような等級制度以前の定期昇給における成績考課は、評定項目（A速度、正確  
 度B作業知識、熟練度C責任感、信頼感D勤務振り、協調性E適応性）を考慮のうえ  
 平均を1とし、公差0.05をもつて最高+0.25最低-0.25の範囲内で行われ、工員の場合  
 は原則として課を単位とし、50人未満の場合は部単位として①～④については各級  
 ごとに平均が1となるよう行われた。

---

総合評点	5	4	3	2	1 (標準)	-1	-2	-3	-4	-5	
					0						
成績系数	1.25	1.20	1.15	1.10	1.05	1.00	0.95	0.90	0.85	0.80	0.75

---

一方浦賀玉島ディーゼル株式会社の場合は、このような職工身分制度における工員  
 籍をもたなかった。

## (2) 等級制度

昭和40年4月1日浦賀重工は、合併後も併存した労働条件を統一し、等級制度が実  
 施された。昭和40年の定期昇給に際して行う等級編成は、次の要領によった。

- ① 定期入社者（男子）
- ② 不定期入社者（男子）
- ③ 等級移行の取扱い

等級が上段階に進む場合の取扱いについて

現1級工員	自動的に4等級	} を基礎としたから
現2級工員	〃 3等級	
現3級工員	〃 2等級	

等級	中卒	高卒	短大卒	大卒	
7	} 略				} 略
6					
5					
4(入社年次)	24年以前	30年～27年	34年～32年	37年～36年	33歳以上勤務10年以上
(年齢)	30歳以上	27歳～30歳	25歳～27歳	24歳～25歳	
3(入社年次)	32年～25年	35年～31年	37年～35年	39年～38年	25歳～32歳勤務3年以上及び 33歳以上勤続3年～10年未満
(年齢)	22歳～29歳	22歳～26歳	22歳～24歳	22歳～23歳	
2	略				略

上表において等級と年齢（入社年次）をあわせみると、例えば現3級工員の者が4等級に該当するようになる場合があるが、この場合3等級に留めることにする。

等級制度の下における各人の業績評定は、4等級以下の場合課別等級別を単位とし、各評定項目（等級制度以前の評定項目と同じ。）を考慮のうえ1. 2等級者はB、C、D、E、Fの5段階、3～7等級者はA、B、C、D、E、F、Gの7段階の記号をもって表示し、各単位において平均がD項となるようにした。

### (3) 職階制度

昭和46年12月25日会社は、合併後も併存していた労働条件を統一するため浦賀重工の等級制度を住友機械の制度にあわせて職階制度を実施した。

#### ① 職階制への移行措置は、次のようになされた。

(イ) 職階については、原則として次の対応関係により移行する。

浦賀重工等級制	7	6	5	4	3	2	1
						}	
住友機械職階制	6	5	4	3	2	1	

(ロ) 調整措置

略

- ② この際、職階制の実施に反対した分会に対し、会社は、浦賀重工の滞留年数に替わりうるものとして昇格軌跡という考えを示し、その状況を示すものとして分会に対し昭和46年1月20日現在（46年度昇格発令後）の住友機械の入社年度別、学歴別の各職階の人員一覧表を提示した。それによれば、中卒定期入社者の昇格は、およそ次のような軌跡を示していた。

勤続1～3年	4年～8年	9年～14年	15年～23年	24年以上
～(18歳)	(19歳)～(23歳)	(24歳)～(29歳)	(30歳)～(38歳)	(39歳)～
1 職階	2 職階	3 職階	4 職階	5 職階

- ③ 職階制度における昇格の決定は、(イ)本人の実際に従事している業務が職級明細書の何級の資格要件に該当するものであるかの判断（格付け）(ロ)その資格要件をどの程度に遂行しているかという判断（考課）の2つをあわせて行われる。(イ)の基礎となる業務指示は所属長（課長）が行うことになっているが、実際は職長、係長によってなされている。

昇格の時期は昭和46年12月25日に移行措置がなされ、昭和47年は1月、昭和48年は2月であったが昭和49年以降は4月となった。

#### 4 組合専従者の取扱い

##### (1) 申立人分会

会社と分会との間には昭和50年10月まで専従協定はなかった。しかしながら浦賀重工の前身である浦賀船渠株式会社と分会の前身である全日本造船労働組合浦賀船渠分会との間において結ばれ昭和37年に失効した労働協約には専従に関する規定があり、その内容は次のようなものであった。

（専従者の取扱）

第19条 専従者の専従期間中の取扱については、次の通りとする。

- (1) 休職とし、休職期間は勤続年数に通算する。
- (2) 昇給、昇格は停止する。

(3) 賃金その他の給与は、すべて支給しない。但し、退職金及び慶弔金については、この限りでない。

(4) 以下 略

(専従者の年次休暇)

第20条 (略)

(専従者の復帰)

第21条 専従者がある職を退いたときは、会社は原則として復帰させる。但し、やむを得ない事由があるときは、その者の資格、能力に適応した他の職務につかせることがある。この場合の身分及び給与は専従期間中に行われた一般の昇給、昇格を基準として専従前の勤務状態の考課によって決める。

この取扱いは、協約失効後も引きつづき労働慣行として、2度にわたる合併後までも受け継がれ昭和46年12月に職階制が導入される前の等級制度の下では、復帰時の格付けにあたり滞留年数をも加味する形で運用されていた。

会社は、合併前の昭和44年の初めに労働条件を統一、調整することを分会に約束し、各組合との協議が昭和47年に一応の完結をみたのに伴って分会に対し住重支部と同内容の専従協定締結を働きかけたが、分会はすでに反対を表示していた職階制度の延長線上にあるものとしてこれを拒否し、無協約状態が続いた。この間も前記慣行による専従者が数名おり専従者の給料は、分会が昇給等を独自に決定し会社はそれに基づいて給料を各専従者に支払い、それと同額のことをチェック・オフした組合費から差し引くなどの便宜がはかられていた。

その後、会社は専従者の退職金、年次有給休暇の取扱いについて再検討することを通告したことから、分会は昭和50年10月16日に下記の内容の専従協定を締結するに至った。

#### [協 定 書]

第1条 専従期間中の昇給、昇格は停止する。ただし、会社は会社の事務手続上、仮定昇給、仮定昇格を一般の昇給、昇格基準に基づいて実施する。

- 2 専従者が職場に復帰した場合の給与および職級格付は、特別に支障のない限り、専従期間中の仮定昇給および昇格をもって会社がこれを確定する。

第2条 あらたに専従になった者の年次有給休暇は専従発令日前日の当年度残日数を組合が引継ぐものとする。

- 2 専従者が職場に復帰したときは、復帰発令日前日の会社基準による組合における当年度残日数を会社が引継ぐものとする。

(2) 他の事業所における専従者の仮定昇格および復職時の扱い

① 新居浜事業所

住重支部と住友機械が組合専従の取扱いに関する協定を締結して以来、仮定昇給、仮定昇格に関する協定があり、それによると当該専従者の専従前における技能、人物、学歴等を勘案し、専従前における同程度の社員と比較衡量の上、組合長の意見を斟酌して、会社においてこれを決定したものを仮定昇給および仮定職階級とする。そうして復職時には、原則として原職に復帰させ、仮定昇給、仮定職階級を確定させることになっている。しかし、実際の運用においては復職時に仮定昇給、仮定職階級に変更があれば、組合長に連絡しその対応によっては再検討の余地もあった。

② 横須賀地区事業所（住重労組の場合）

会社は、住重労組との間に昭和46年9月23日専従協定を締結した。

その協定書の第4条第2項に専従期間中は「昇給、昇格は停止する。ただし会社は、会社の事務手続上仮定昇給及び仮定昇格を一般の昇給、昇格基準に基づいて実施する。」と規定しており、復帰の場合も第5条に新居浜事業所と同様の定めがあり、同様に運用されている。

③ 玉島事業所

会社と玉島分会との間には専従協定はなく、専従者の扱いは復帰時に専従前の本人の成績と職場の事情を考えた上で過去に遡って決めていた。この基準により玉島分会のA2委員長が職場復帰した際、会社は復帰時（昭和46年10月）に昭和44年4月に遡って5等級に昇格させたものとして取り扱っている。



## 5 X 1、X 2の専従期間満了後の格付け

### (1) X 1の場合

- ① X 1は、昭和23年8月16日に中卒の不定期採用者として入社、電気課の電力修理班に配属、職場代議員を経て昭和36年10月から38年10月まで専従の執行委員となった。その後、専従の地位を離れ3級工員として元の職場に戻ったが、昭和39年9月から昭和49年9月まで全造船労組の中央執行委員として、昭和49年9月から昭和50年10月31日まで分会の執行委員としてそれぞれ専従し、同年11月1日から電装課電装係へ電装工として職場復帰した。同年12月1日に3職階の辞令を得たまま、昭和51年4月には昇格せず、昭和52年4月に4職階に昇格している。
- ② 専従前の定期昇給成績は、総合評点において昭和35年、36年、39年がそれぞれ、-1、+1、+1である（昭和37年、38年は専従期間中）。
- ③ 昭和49年7月当時X 1は、全造船労組に専従中であり、分会も同人の基本給を知らず会社へも通告していなかったが、会社は昇給分も加味した基本給を基礎として創立記念料15,647円を同人に支給している。
- ④ X 1の職場復帰の経緯は以下のとおりである。

昭和50年9月6日分会は当時専従中だったX 1が同年10月1日付で職場復帰することを会社に通告した。9月29日、会社は分会に対しX 1を電装課に配属する旨の申入れをしたが、X 1は専従前の昭和39年当時在籍した電気課捲線班が、その後の数次の機構改革により消滅し、復帰当時旧捲線班に属していた大部分の者が浦賀の修理部機関課に、また一部が修理部潜水艦武器課に属していたことから、電装課は原職でないと反対した。その後X 1の職場復帰が同年11月1日付となったことから交渉が継続され、10月14日会社が電装係として半年間勤務して支障があれば再検討するので了解してほしいとしたため、X 1も余儀ないとして電装課に復帰した。
- ⑤ 同年11月25日X 1は人事課長から復帰後の格付として3職級で102,682円（専従中に得ていた額より5,890円低い）であるとの通知を受け、同年12月1日人事課からの同人あて親展文書を電装課長より受け取った。それには昭和46年12月25日付の3

職級との職級決定書（昭和40年4月に4等級と併記）と、昭和50年10月1日付の基本給通知書が封入されていた。X1は、この格付けについて会社に説明を求めたが、会社は分会との間に専従協定がなく仮定昇給などが無いことから50年10月は3職階とし、一定の観察期間を経て相当の職階に格付けすると回答したのみであった。この間、会社は11月25日には組合支払いによる賃金と同額の賃金を仮払いし、12月25日の支払い賃金で精算した。

⑥ 昭和39年当時の電気課捲線班に在籍した同人と入社が前後の者で昭和50年4月1日現在在職の者の職階

氏名	入社	組合	40年	41	42	43	44	45	46	46/12	47	48	49	50	52
C1	20年	住重労組	5等級				6			5職階				6	
C2	20	〃	4					5		4			5		
C3	23	〃	4				5			4	5				
X1	23	分会	4							3					4
C4	23	住重労組	4					5		4				5	
C5	24	〃	4					5		4		5			
C6	24	〃	4					5		4			5		
C7	25	〃	3	4					5	4			5		
C8	25	〃	4				5			4	5				

ただし、上表について会社側は、C1、C4の職階が違うとし、C4については50年当時4職階であるとし、C1については5職階とするのみで時期を明らかにしていない。

⑦ X1が復帰した電装課の昭和23年入社者23名の昇格状況

職階	計	氏名	備考
6職階	5名	C9、C10、C11、C12、C13	

5	〃	12名	C14、C3、C15、C16、C4、C17、 C18、C19、C20、C21、C22、C23	
4	〃	5名	C24、C25、C26、A3、X1	A3 (分会員) C24(48年分会脱退すぐ4職階)
3	〃	1名	C27	病弱者

(2) X2の場合

- ① X2は、昭和33年4月1日に高卒の定期採用者として入社、浦賀造船所造船設計部に配属され、職場代議員を経て専従直前の昭和41年9月には3等級であった。昭和41年10月21日から昭和50年9月30日まで、分会の専従となり、同年10月1日非専従の分会書記長として造船設計部標準設計係に職場復帰した。同年12月1日に3職階の辞令を得たまま、昭和51年4月には昇格せず、昭和52年4月に4職階に昇格している。
- ② 専従前の定期昇給成績は昭和40年、同41年ともにEである。
- ③ 職場復帰の経緯は、X1の場合と同様に、分会が昭和50年10月1日付で職場復帰する旨を同年9月6日に会社に通告したことに伴い、会社は9月29日X2を設計部標準設計係に配属するとし、同人もこれに従った。そしてX2の場合も会社から昭和50年12月1日に昭和46年12月25日付で3職級との職級決定書(それによると昭和43年4月に4等級)が渡された。この間、会社は昭和50年10月25日および同年11月25日には組合支払いによる賃金と同額の賃金を仮払いし、同年12月25日の支払い賃金で精算した。
- ④ 昭和33年高卒の定期採用者でX2の所属する設計部内10名との比較

氏名	組 合	43年4月	46年12月	50年4月
X2	分 会	4等級	4等級／3職階	3職階

C 28	住重労組	〃	5 等級 / 4 職階	5 職階
C 29	〃	〃	〃 〃	〃
C 30	〃	〃	〃 〃	〃
C 31	〃	〃	〃 〃	〃
C 32	〃	〃	〃 〃	〃
C 33	〃	〃	〃 〃	〃
C 34	住重労組	4 等級	5 等級 / 4 職階	5 職階
C 35	〃	〃	〃 〃	〃
C 36	〃	〃	〃 〃	〃

なお、X 2 と同期入社者は他の部署においても昭和50年4月1日の時点で全員が5職階となっている。

## 第2 判断および法律上の根拠

### 1 職場復帰時における格付けの格差について

会社は、X 1、X 2 両名の職場復帰にあたり昭和50年12月1日に3職階に格付けた。分会と会社の間には専従者の取扱いをめぐる認定した事実4(1)でみたように、昭和37年に失効した労働協約以来合併後も引き継がれた慣行があり、その慣行および他の労働組合の専従者に対する会社の取扱いからみると、協定等の文言に若干の差異はあっても職場復帰者の格付けは、全社的に①専従前における本人の成績②休職中の一般職場の事情の二つを考慮のうえ一般従業員の昇給昇格基準によっていた。これらの取扱いとの比較において、以下X 1、X 2 両名の格付けについて検討する。

#### (1) X 1 について

##### ① 専従前の成績

認定した事実5(1)②でみたとおり、同人の成績は平均もしくはそれ以上であったことが推測される。

##### ② 休職中の一般職場の事情

会社は、分会員を除けば昭和52年当時5職階以上の者と4職階以下の者とは同数である旨の疎明資料を提出しているが、同資料は分会に反証の余地を与えるほど具体的なものではなく、申立人が求めている昭和50年当時の比較資料の提出が可能であるにもかかわらずそれに替えて提出されたものであるから、考慮すべき職場の事情とは明確になっている専従前の電気課捲線班であり、さらには復帰職場の電装課のそれであると考えるのが相当である。電気課捲線班では昭和50年4月当時X1の同期入社者はC4を除いて全員が5職階であり、また電装課では分会員および病弱者等を除いてほぼ全員が5職階となっている。

なお、昭和50年12月1日の職級決定書によると分会専従中である昭和40年4月に会社は同人を4等級にしたものとしているが、認定した事実3(2)③によると昭和40年4月に4等級になり得た者はすでに2級工員以上であったはずであるから、会社が同人の比較対象者として昭和39年当時の3級工員をとりあげているのは妥当性を欠くものであり採用し得ない。

(2) X2について

① 専従前の本人の成績

同人の専従前の成績は認定した事実5(2)②のとおりである。会社は浦賀船渠株式会社の高卒の同期入社者で昭和40年同41年当時E以下の昇給評価を受けた者は絶無であると主張するが、これについて具体的な立証をなしていない。むしろ、上記の会社の主張にもかかわらず昭和50年12月1日の職級決定書によると、同人は等級制度の下における滞留年数により昭和43年4月に同期入社者とともに4等級に昇格したものとされていることからみても、会社の主張は妥当性を欠くものである。

② 休職中の一般職場の事情

認定した事実5(2)④でみたとおり、同人所属の設計部における同期入社者は、全員、昭和46年12月に5等級となり4職階へ移行し、昭和50年4月に5職階となっている。さらに同年4月には同期入社者全員が5職階になっている。

(3) (1)(2)の申立人らの専従前の成績および一般職場の事情からみると、職場復帰時にお

いて申立人らが格付けられた3職階は同期入社者と比べ著しく低いものと認められる。

## 2 格差の合理性について

会社は、X 1らの職場復帰にあたり3職階に格付けた理由として次の点をあげている。すなわち、職階制の下においては、格付け評価の決定に関して当然これに関する仕事の観察が必要であるところ、両名はそれぞれ9年と10年間組合業務に専従し全く職場の仕事から離れていたため職務に関する判定が困難であったこと、および分会との間には専従協定がなかったため他の労働組合のように特に仮定昇格を実施する措置もとれなかったことの2点である。

しかし、認定した事実4(2)③でみたとおり専従協定のなかった玉島事業所において玉島分会の執行委員長が昭和46年10月の職場復帰にあたり、会社は同人に対し過去に遡って相応の格付けをしている例もある。これについて、会社は、等級制下のもので全く趣旨の異なる職階制の下では比較にならないともいうが、滞留年数が昇格軌跡に変わっても両制度間に根本的な差異は認められないところから、このような会社の主張に合理性はなく採用できない。

また、会社と分会との間に専従協定が締結されておらず、両名については専従期間中仮定昇格が実施されなかったとしても、これはあくまでも仮定のものであるばかりでなく、本件のように会社がX 1らの処遇を決定した昭和50年12月1日より1か月半も前に分会の間にも専従協定が締結されているのであるから、両名の職場復帰に際し、仮定昇格を遡って実施することも不可能ではないことなのである。したがってX 1らの職場復帰にあたって急に慣行にも反し、また、他の労働組合に対して実施されたことのないような低職階への格付けをなした理由についての会社の主張は、前記の判断からみても首肯しがたい。

## 3 本件不当労働行為の成否について

判断1. 2からみれば、会社は分会専従者の職場復帰にあたり、分会との間に専従協定がなく職階制の下では従来の専従慣行による格付けは不可能であるとの主張の下に、格別の理由もないのにあえて従来の専従慣行および他の労働組合に対する取扱いと異なる

る不利益な取扱いをしたものである。この事実と認定した事実2(2)にみられるように会社が発足以来民連の活動を援助し分会脱退を勧奨するなど一貫して分会嫌悪の姿勢をとったことおよび当委員会の先の命令ともあわせ考えれば、会社の本件行為は分会員に対する昇格差別の一環としてなされたものと判断することができ、これは、労働組合法第7条第1号および第3号の不当労働行為にあたる。

#### 4 救済の方法

本件において会社はX1、X2両名をいずれも昭和50年12月1日で3職階に格付け、同年12月25日の支払い賃金においてそれぞれ支払った仮払い賃金との差額精算をしているが、X1については認定した事実5(1)⑥、⑦において、また、X2については同5(2)④で明らかなように同人らの比較対象者は昭和50年4月1日に5職階に格付けられている。このような事実から当委員会は、X1、X2両名は昭和50年4月1日時点で5職階として扱われることが相当であると考えるので、少なくともその日より後の職場復帰時つまりX1については昭和50年11月1日以降、X2については昭和50年10月1日以降、会社は同人らを5職階として取り扱い、それに応じた諸給与を支払うのが相当であると判断する。

よって当委員会は、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命令する。

昭和53年5月9日

神奈川県地方労働委員会

会長 江幡 清