

神奈川、昭52不1・26・昭53不1、昭53.11.7

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4

被申立人 大日本塗料株式会社

主 文

- 1 被申立人大日本塗料株式会社は、申立人 X 3、同 X 1、同 X 4、同 X 2 に対し、昭和50年度及び昭和51年度の賃金・賞与につき、それぞれ次のとおり是正し、すでに支払い済みの額との差額相当額を支払わなければならない。

区 分	X 3		X 1		X 4		X 2		
	50年度	51年度	50年度	51年度	50年度	51年度	50年度	51年度	
賃金 (月額)	職 能 給	41,200	43,300	39,400	41,500	39,400	41,500	39,400	41,500
	職能手当	75,000	78,200	71,500	78,200	71,500	78,200	71,500	78,200
賞 与	夏 季	92期	93期下	92期	93期下	92期	93期下	92期	93期下
	一 時 金	494,270	385,710	505,612	380,340	493,377	411,398	441,137	349,793
	年 末	93期上	94期上	93期上	94期上	93期上	94期上	93期上	94期上
	一 時 金	360,285	374,711	365,942	378,581	375,082	406,767	301,311	337,093

(単位は円)

- 2 被申立人大日本塗料株式会社は、昭和52年4月から申立人らの職級を X 3 につき主務職 3 級に、X 1、X 4 及び X 2 につき主務職 2 級にそれぞれ是正しなければならない。
- 3 被申立人大日本塗料株式会社は、前 2 項によってそれぞれ是正した職級及び賃金に基づき、昭和52年度における各申立人の賃金及び賞与を、少なくとも各申立人と同期入社の従業員の平均を下廻らないよう、その各考課を再査定のうえ是正し、その差額相当額を支払わなければならない。

ただし、再査定に当っては、各申立人の従来 of 査定点を下廻ってはならない。

- 4 被申立人大日本塗料株式会社は、各申立人に対し、第1項及び前項において支払うべき差額相当額にそれぞれ年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 5 被申立人大日本塗料株式会社は、各申立人に対し、今後賃金・賞与及び職級につき、労働組合活動を理由として申立人らと同期入社に従業員と差別的取扱いをしてはならない。
- 6 被申立人大日本塗料株式会社は、下記内容の陳謝文を縦1メートル横2メートル以上の白木の板に墨書し、この命令送達の日から3日以内に被申立人会社横浜工場の各入口の見やすい場所に15日間掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社は、貴殿らに対し、昭和50年度以来職級および賃金・一時金について差別取扱いを行ってきましたが、これは明白な不当労働行為でありましたので深く陳謝し、これを是正するとともに今後かかる違法な差別は一切しないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

X 1

X 2

X 3 殿

X 4

大日本塗料株式会社

代表取締役 B 1

- 7 各申立人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) 被申立人大日本塗料株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を置き、横浜市をはじめ全国各地に工場、営業所を設け主として塗料、蛍光製

品の加工、販売を業とし、従業員約2,000名を擁する株式会社である。

なお、申立人らが勤務する横浜工場の従業員数は約400名である。

(2) 申立人 X 1 (以下「X 1」という。) 及び X 2 (以下「X 2」という。)

は昭和39年4月1日会社に入社し、以後技術開発部で塗料の技術サービス、研究、開発等の業務に、申立人 X 3 (以下「X 3」という。) は昭和38年4月1日に入社し現在は製造課で塗料の見本作成業務に、申立人 X 4 (以下「X 4」という。) は昭和38年9月27日に入社し現在は販売管理課で運賃請求書作成等の業務にそれぞれ従事している。

申立人らは、大日本塗料労働組合東部支部 (以下「組合」という。) に所属する組合員である。

2 申立てに至る経緯

昭和44年8月1日、会社は組合で2期組合長をつとめ同年7月11日に3選されたばかりの A 1 (以下「A 1」という。) を非組合員である管理職に昇格させる人事発令を行ったが A 1 がこれを拒否したため、労使間に紛争を生じ、会社は A 1 をはじめとする元組合幹部3名を解雇した。

申立人らは A 1 らの解雇撤回運動を展開したが、その後組合内部では A 1 問題をめぐり見解の対立が生じ A 1 擁立反対派が執行委員の多数を制して支持派との間に抗争が続いてきた。

申立人らは、かかる状況の下で組合内部において多数派から A 1 支持を理由として統制処分を受けるなど数々の不当な差別扱いを受けたが、会社側もこれに加担し A 1 支持運動に圧力をかけるため不当な仕事の配置換え、仕事のとりあげ、他の従業員からの孤立化をはかるなど申立人らを差別扱いし、本件の賃金・賞与差別もその一環としてなされたと主張して会社との間に争が続いている。

本件申立人らを含む組合員63名は、昭和45年2月12日、当委員会に昭和44年度年末一時金差別につき救済申立て (以下「前事件」という。) を行ったが、その直後から短期間に取下げが相次ぎ結審時には8名を残すのみとなった。これに対し当委員会は昭和50

年2月25日会社が申立人らの組合活動を嫌悪し差別意思をもって考課査定を行ったものと認めその是正を命ずる救済命令を発した。

会社は上記命令に従い一時金の是正を行ったが、申立人らはその後昭和52年1月5日、昭和45年以降昭和51年12月に至る賃金および賞与について不当差別を受けているとして、その救済として同期入社従業員に支給された金員との差別額の遡及支払、昭和52年以降の賃金・賞与につき少くとも同期入社者の平均額以上の金員の支払いおよび陳謝文の掲示を求め、本件申立てに及んだ。さらに、申立人らは本件審理中に昭和52年度賃金・賞与について申立て（52年不第26号、53年不第1号）を行い、同52年1月からの賃金・賞与に対する差別額相当の金員の支払いを求め、あわせて昭和52年度における申立人X3の職級を主務職3級、同X1、X2、X4のそれを主務職2級に定めること及び将来の差別禁止命令を求めたので、当委員会はこの本件と併合審理した。

3 賃金・賞与および職級の決定と格差について

(1) 賃金体系

賃金＝基準内賃金＋基準外賃金

基準内賃金＝基本給（職能給＋年齢給）＋手当（職能手当＋職責手当＋家族手当
＋特務手当）

基準外賃金＝時間外手当＋休日勤務手当＋深夜作業手当

賞与＝〔職能給×その年度に定められた率×考課点×出勤率〕＋〔完全計算額（基本給＋職能手当＋家族手当＋職責手当）×その年度に定められた率×出勤率〕

上記職能給は職級及び考課による配分により決定され、職能手当は職級毎に定額である。

(2) 職 級

会社の職級制度は一般職は1級から5級まで、主務職は1級から3級までと定められ、これに基づき職能給、職能手当などが算定される。職級の昇格は年齢及び勤続年数に基づき、これに考課を加味して決定される。本件申立時点における職級は、申立人X4、X2、X1が一般職5級（g5）、X3が主務職1級（m1）である。なお、

申立人らの職級は組合発表の平均職級表に照らしても以下のように職級の昇格が遅れている。

勤続年数(年)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
平均職級	一般職 2 級 (g 2)			一般職 3 級 (g 3)		一般職 4 級 (g 4)		一般職 5 級 (g 5)		主務職 1 級 (m 1)			主務職 2 級 (m 2)			主務職 3 級 (m 3)		
X 3	g 2		g 3		g 4				g 5				m 1					
X 1	g 2		g 3		g 4							g 5						
X 4	g 2		g 3		g 4						g 5							
X 2	g 2		g 3		g 4			g 5										

(3) 昇給・賞与の考課査定

会社と組合は労働協約をもって昇給・賞与の平均額及び査定部分を含む計算方式、係数等を協定している。これによれば昇給については前々年12月16日から前年12月15日までを、賞与については夏季は前年10月1日から当年3月末までを、年末は当年4月1日から9月末日までをそれぞれ考課査定の対象期間とする。賞与の考課査定は、10項目の査定項目にてらし本人の貢献度を査定し65点から95点の間を5点きざみとして（平均点を80点とする。）採点する。昇給については本人の勤務成績につき10項目の査定項目にてらし査定し、A・A'・B・C・Dの5段階に評価して（平均をBとする。）採点する。査定の手続は昇給、賞与とも所属課員について各課長が係長、主任の意見を聴取して第一次査定を行い、課全体で平均点となるよう調整のうえ、さらに工場、営業技術、研究所等各部門毎の部内調整をした後会社全体で総合調整を経て確認することになっており、この点両当事者に争いはない。

そして、申立人らの昭和45年以降昭和52年に至る各年度の賃金・賞与についてみると、申立人各人とその同期入社者の平均的職級、職能給、職能手当および賞与査定における出勤率、考課点、支給額は、下記比較一覧表（編注、6頁～9頁）のとおりであり、それぞれ差額が生じている。

同期入社者との比較一覧表 (X3)

		昭和45年		昭和46年		昭和47年		昭和48年		昭和49年		昭和50年		昭和51年		昭和52年	
		同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人
賃金明細	職 級	g 4	g 4	g 5	g 4	m 1	g 5	m 1	g 5	m 1	g 5	m 2	g 5	m 2	m 1	m 3	m 1
	職 能 級	27,070	26,100	29,000	27,150	30,700	27,800	35,200	29,600	38,000	31,400	41,200	34,200	43,300	36,130	46,400	39,030
	職 能 手 当	16,300	16,300	23,900	22,700	32,500	30,500	46,000	43,500	69,800	65,800	75,000	67,500	78,200	74,200	81,200	77,200
	計	43,370	42,400	52,900	49,850	63,200	58,300	81,200	73,100	107,800	97,200	116,200	101,700	121,500	110,330	127,600	116,230
	1か月の差額	970		3,050		4,900		8,100		10,600		14,500		11,170		11,370	
	1年の差額	11,640		36,600		588,00		97,200		127,200		174,000		134,040		136,440	

		82期		84期		86期		88期		90期		92期		93期下		94期下	
		支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率
夏季一時金明細	支給額	133,644	117,860	160,863	142,530	216,467	188,730	288,925	243,500	448,632	367,660	494,270	435,990	385,710	333,730	325,092	268,610
	出勤率	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	考課点	80	65	80	65	80	65	80	70	80	70	80	75	80	75	80	75
	差 額	15,784		18,333		27,737		45,425		80,972		58,280		51,980		56,482	
		83期		85期		87期		89期		91期		93期上		94期上		95期上	
		支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率	支給額	出勤率
年末一時金明細	支給額	143,114	130,850	176,854	156,850	236,047	197,430	360,950	294,730	528,400	416,090	360,285	318,470	374,711	323,910	331,819	296,310
	出勤率	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	考課点	80	70	80	65	80	65	80	70	80	70	80	75	80	75	80	75
	差 額	12,264		20,004		38,617		66,200		112,310		41,815		50,801		35,509	
合計	年間差額	39,448		74,937		125,154		208,845		320,482		274,095		236,821		228,431	

(単位は円)

同期入社者との比較一覧表 (X1)

		昭和45年		昭和46年		昭和47年		昭和48年		昭和49年		昭和50年		昭和51年		昭和52年	
		同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人
賃金明細	職 級	g 4	g 4	g 5	g 4	g 5	g 4	m 1	g 4	m 1	g 4	m 1	g 4	m 2	g 4	m 2	g 5
	職 能 級	25,630	24,850	27,400	25,850	29,300	26,490	33,200	27,340	36,200	28,190	39,400	29,140	41,500	30,840	44,600	32,640
	職 能 手 当	16,300	16,300	23,900	22,700	30,500	30,000	46,000	42,500	69,800	62,300	71,500	64,000	78,200	66,200	81,200	70,200
	計	41,930	41,150	51,300	48,550	59,800	56,490	79,200	69,840	106,000	90,490	110,900	93,140	119,700	97,040	125,800	102,840
	1か月の差額	780		2,750		3,310		9,360		15,510		17,760		22,660		22,960	
	1年の差額	9,360		33,000		39,720		112,320		186,120		213,120		271,920		275,520	

		82期		84期		86期		88期		90期		92期		93期下		94期下	
		夏季一時金明細	支給額	111,957	101,980	151,183	136,030	211,754	189,490	287,225	236,630	456,350	358,170	505,612	397,310	380,340	300,530
出勤率	0.8489		0.8489	0.905	0.9051	0.97	0.97	0.976	0.976	0.992	0.992	0.992	0.992	0.959	0.960	0.992	0.984
考課点	80		70	80	70	80	70	80	65	80	65	80	65	85	70	85	75
差 額	9,977		15,153		22,264		50,595		98,180		108,302		79,810		83,475		
合計	29,090		62,349		96,717		237,779		396,132		390,804		431,821		421,655		

(単位は円)

同期入社者との比較一覧表 (X4)

		昭和45年		昭和46年		昭和47年		昭和48年		昭和49年		昭和50年		昭和51年		昭和52年	
		同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人
賃 金 明 細	職 級	g 4	g 4	g 5	g 4	g 5	g 4	m 1	g 4	m 1	g 4	m 1	g 4	m 2	g 5	m 2	g 5
	職 能 級	25,630	25,010	27,400	25,550	29,300	26,190	33,200	27,040	36,200	27,890	39,400	29,690	41,500	31,490	44,600	34,190
	職 能 手 当	16,300	16,300	23,900	22,700	30,500	30,000	46,000	42,500	69,800	62,300	71,500	64,000	78,200	70,200	81,200	73,200
	計	41,930	41,310	51,300	48,250	59,800	56,190	79,200	69,540	106,000	90,190	110,900	93,690	119,700	101,690	125,800	107,390
	1か月の差額	620		3,050		3,610		9,660		15,810		17,210		18,010		18,410	
	1年の差額	7,440		36,600		43,320		115,920		189,720		206,520		216,120		220,920	

		82期		84期		86期		88期		90期		92期		93期下		94期下		
		夏 季 一 時 金 明 細	支 給 額	118,544	107,240	145,044	126,560	189,671	167,880	175,013	143,230	393,498	305,940	493,377	413,320	411,398	333,230	349,090
出 勤 率	0.8897		0.8897	0.8571	0.8571	0.8582	0.8582	0.594	0.5937	0.8504	0.8504	0.968	0.968	L00	L00	L00	L00	
考 課 点	80		65	80	65	80	70	80	65	80	65	80	70	85	70	85	75	
差 額	11,304		18,484		21,791		31,783		87,558		80,057		78,168		73,760			
		83期		85期		87期		89期		91期		93期上		94期上		95期上		
		年 末 一 時 金 明 細	支 給 額	132,458	119,280	179,462	160,200	225,622	192,990	368,198	287,050	513,200	417,450	373,082	312,510	406,767	328,950	348,720
出 勤 率	0.8929		0.8929	0.9928	0.9928	0.94	0.9466	L00	0.9923	L00	L00	L00	L00	L00	L00	0.9922	0.99218	
考 課 点	80		65	80	70	80	65	80	65	80	65	80	70	85	70	80	75	
差 額	13,178		19,262		32,632		81,148		95,750		62,572		77,817		59,610			
合計	年間差額		31,922		74,346		97,743		228,851		373,028		349,149		372,105		354,290	

(単位は円)

同期入社者との比較一覧表 (X2)

		昭和45年		昭和46年		昭和47年		昭和48年		昭和49年		昭和50年		昭和51年		昭和52年	
		同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人	同年平均	本人
賃 金 明 細	職 級	g 4	g 4	g 5	g 4	g 5	g 5	m 1	g 5	m 1	g 5	m 1	g 5	m 2	g 5	m 2	g 5
	職 能 級	25,630	25,600	27,400	26,630	29,300	27,280	33,200	28,180	36,200	29,080	39,400	30,080	41,500	31,880	44,600	33,680
	職 能 手 当	16,300	16,300	23,900	22,700	30,500	30,500	46,000	43,500	69,800	65,800	71,500	67,500	78,200	70,200	81,200	73,200
	計	41,930	41,900	51,100	49,330	59,800	57,780	79,200	71,680	106,000	94,880	110,900	97,580	119,700	102,080	125,800	106,880
	1か月の差額	30		1,770		2,020		7,520		11,120		13,320		17,620		18,920	
	1年の差額	360		21,240		24,240		90,240		133,440		159,840		211,440		227,040	

		82期		84期		86期		88期		90期		92期		93期下		94期下		
		夏 季 一 時 金 明 細	支 給 額	127,320	118,230	152,842	140,130	197,680	177,540	264,551	218,350	414,386	323,910	441,137	354,680	349,793	275,650	294,837
出 勤 率	1.00		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	
考 課 点	80		70	80	70	80	70	80	65	80	65	80	65	85	70	85	75	
差 額	9,090		12,712		20,140		46,201		90,476		86,457		74,143		76,177			
年 末 一 時 金 明 細	83期		85期		87期		89期		91期		93期上		94期上		95期上			
支 給 額	136,717	128,540	160,345	147,090	214,943	184,750	331,966	261,870	454,800	366,910	301,311	243,560	337,093	265,230	291,580	229,410		
出 勤 率	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	0.92	0.92	1.00	1.00	1.00	1.00		
考 課 点	80	70	80	70	80	65	80	65	80	65	80	70	85	70	80	75		
差 額	8,177		13,255		30,197		70,096		87,890		57,751		71,863		62,170			
合 計	年間差額		17,627		47,207		74,577		206,537		311,806		304,048		357,446		365,387	

(単位は円)

第2 判断及び法律上の根拠

1 審査の範囲について

申立人らが、同人らに対する昭和45年以降の会社による賃金差別は不当労働行為であり、また、「継続する行為」にも当るとしてそれらの是正を求めるのに対し、会社は昇給及び賞与の決定行為はそれぞれ各実施時点における独立した行為であり、それ自体で完結する一回的なものであって、その結果が賃金ないし賞与の支給として残存しているにすぎないものであることから、これらを「継続する行為」とみなすことはできず労働組合法第27条の規定の趣旨からみて実質審理の対象とすることは不相当であり、ただちに却下を免れないと主張する。

しかしながら、当委員会はそれが継続する行為に該当するか否かは具体的事実に基づいて判断すべきものと考えてるのでそのためにも事実関係を審理する必要があり、この会社の主張を採用することはできない。

2 賃金・賞与および昇格の各査定と不当労働行為の成否について

(1) 賃金格差および職級の遅れについて

申立人各人について、昭和45年以降の賃金（職能給および職能手当）につき、同年同期入社者に比し格差のあること、夏季および年末の賞与算定における考課点が同じく平均に比し、5～10点低いこと（但し平均と同値の場合もある。）したがってそれに基づく賞与支給額に格差のあること、ならびに職級につき組合発表の平均職級表からみて申立人の請求する昭和52年4月時点においてそれぞれ2級低いところに格付けされている事実については認定した事実3にみたとおりである。

(2) 申立人らの組合活動と会社の対応

申立人らは、同人らに対する上記、賃金・賞与の査定考課の低さ及び職級の遅れはA1解雇問題発生以来、組合内においてA1支持の姿勢を崩さず組合内少数派として活動を続けている申立人らの組合活動を会社が嫌悪し、A1不支持を表明する組合内多数派に従わせるために申立人らに加えている数々の圧力行為の一環に外ならないと主張し、これに対して会社は争いをすべて組合内部の問題として申立人らの組合活動

に対する介入の意思を否定するのでこれにつき判断する。

確かに、申立人ら少数派と組合多数派との間にはA1問題をめぐって厳しい対立のあることが窺われる。しかし、会社がA1問題以降当委員会に対する申立人らの最初の救済申立を経て現在に至るまで申立人ら少数派組合員に対し一貫して敵視的態度を示し、そのため申立人らと行動を共にする組合員が前記認定のように短期間の間に激減した事実および申立人らが会社内でとっている少数派組合員としての行動に対する会社側の対応からみても、会社の申立人らに対する不当労働行為意思の存在を否定することはできない。

(3) 昇給・賞与及び職級の査定の当否について

一方、会社は昇給・賞与の各査定についてこれを正当な勤務評価によるものとし申立人各人の評点を付けた理由を述べているが、要するに申立人らが作業意欲において積極性を欠き、職場における協調性に乏しいことなど抽象的で主観的判断に流れ易いものが多い。本件におけるような組合内における多数派・少数派の抗争の下、申立人、会社間における厳しい対立感情と申立人らの職場配置や仕事のわりふり等職場環境からみて、たとえ申立人らにその勤務態度において会社の意に沿わないところがあったとしてもこれをもたらした一端の責任は会社側にもあるといわなければならない。また、会社が申立人らの職務遂行能力において平均より著るしく劣ると主張するのであれば、少なくとも申立人らと比較し得る同種の従業員との具体的・比較対照資料をもってこれを明らかにするものでなければ、申立人らがすべて平均以下の能力しかもたず、あるいは平均以下の勤務成績にとどまることの疎明とはなし難い。当委員会は審問においてこの方法による立証を促したが、会社は労務対策上の理由をあげてこれを拒否した。このようなことからして、申立人らの能力や勤務成績が劣悪であるとする会社の主張は認めがたい。

(4) 不当労働行為の成否

以上の事実を総合判断すれば、会社が申立人らの賃金・賞与について行った考課における差別および申立人らの職級の昇格について同時入社の人より遅れさせているこ

とは、会社が申立人の組合活動を嫌悪し、これに圧力を加えまたは組合活動に対する報復としてなされたもので、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱としての不当労働行為と認定せざるを得ない。

3 救済すべき範囲

(1) 時期的範囲

申立人らは、被申立人側の救済申立期間満了の主張に対して、賃金・昇格等の差別事件においては、年々繰り返される賃金・昇格等の差別行為はその直前の差別行為を基礎にしながら、その上に接続して新たな差別行為が展開されるという特質を有し、したがって不当差別を使用者において是正しない限り作為義務違反の差別行為（不作為）が継続している等の理由をあげて本件も継続する行為に当たると主張する。本件においては、申立人らに対する賃金等差別が申立時期の1年以上前から存在し、その原因がいわゆるA1問題をめぐる会社の不当労働行為意思に基づくとの疑いが濃厚であり、然りとすれば会社が年々差別行為を繰り返すことにより事実として継続的な不当労働行為を形成しているとみることもできる。

しかしながら、会社が各年度において不当差別意思により、不当に低い考課査定をなし、あるいは不当に昇給・昇格を遅らせることは、それ自体不当労働行為を形成するが、各年度の査定はその年限りのものとしてなされ、それに基づく賃金等支払も1年を単位として完了し、次年度はあらたな査定による賃金決定とそれに基づく支払が行われるのであるから、これを不当労働行為として救済申立てをする場合にも、各年の行為についてその都度所定の申立期間内にこれを行うのが原則である。

また、労働組合法第27条第2項が、不当労働行為の行政的救済制度にかんがみ、申立期間に1年の制限を設けている以上、毎年度はじめに行われる考課査定に基づき決定される職能給による賃金支給行為を「継続する」不当労働行為として、長期間にわたる遡及的な救済を与えるについてはこれを認める特段の事由——たとえば、会社の行う各年の賃金等査定が相互に内的に関連し、不可分の関係にあると認められる事情等の存在——を要するといわねばならない。したがって、本件の場合、所定の申立期

間に救済申立てをしなかったことによる賃金差額または不昇級の不利益が逐年、累積することがあっても、そのことのみをもって「継続する不当労働行為」にあたりと認めることはできない。

ただ、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達成し得るものであるから、賃金決定行為とこれに基づく毎月の賃金支払行為とは一体的なものであり、賃金決定における不当労働行為性はこれに基づいて毎月反復される各賃金支払行為によって不当労働行為として具現するものというべきである。したがって、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「継続した行為」として救済の対象となし得る。

これを本件についてみると、申立てが昭和52年1月5日になされているので昭和51年1月分の賃金支払行為は申立て前1年以内になされており救済の対象となる。そして同月分賃金支払行為のもとをなしたものは昭和50年4月分賃金決定行為であるから、同賃金決定行為はもとより、それ以降同年12月まで毎月反復された賃金支払行為およびその賃金を基礎として算定された同年夏季・年末の各賞与支給行為もすべて上述の趣旨に沿って救済されるべき範囲内に含まれることとなる。

したがって、本件において労働組合法第27条の「継続する行為」に当たるとして救済し得る限度は、昭和50年4月分賃金支払行為以降の分に限られ、昭和50年3月分以前の賃金及び賞与にかかる救済申立ては棄却を免れない。

(2) 是正すべき金額

前記判断のとおり、申立人らの昭和50年4月以降の賃金は他の従業員にくらべて著しい格差があつて年々拡大する傾向があり、しかもこれが同人らの活動に対する報復あるいは見せしめの効果を無視できないところから、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ので、本件不当労働行為の救済としては、少くとも昭和50年度及び同51年度における賃金及び賞与を他の従業員の平均額までは是正のうえ、昭和52年4月以降は職級の是正を含めてそれぞれ

れ他の従業員の前平均までは是正すべきものと思料する。

(3) 是正すべき職級

申立人らの職級について遅れがあることは、認定のとおりであり、それを放任することが許されないことは前記賃金におけると同様である。よって申立人の求める昭和52年をもって主文のとおり職級を是正させることを妥当と思料する。

以上のとおりであるから、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11月7日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 崎 清