

中労委、昭52不再27、昭53.12.25

命 令 書

再審査申立人 ヒロセ電機株式会社

再審査被申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部

再審査被申立人 全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部

再審査被申立人 全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会

再審査被申立人 X₁

再審査被申立人 X₂

主 文

- 1 本件初審命令主文を次のように変更する。
第1項中「昭和49年度夏期・冬期一時金」を「昭和49年度冬期一時金」に改める。
第5項中「執行委員長A₁」を「執行委員長A₂」に、「昭和49年度一時金」を「昭和49年度冬期一時金」に改める。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人ヒロセ電機株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都品川区）に本社を置き、本社分室、大崎工場、下丸子工場、菊名工場等を置いて、計測器、通信機等の産業用コネクタの製造販売を業としており、従業員数は約440名である。

- (2) 再審査被申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部(以下「地本」という。)は、東京都内の日本労働組合総評議会全国金属労働組合(以下「全金」という。)の組合員約41,000名で組織する全金の下部組織である。
- (3) 再審査被申立人全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部(以下「支部」という。)は、品川区内の地本の組合員約160名で組織する地本の下部組織である。
- (4) 再審査被申立人全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会(以下「分会」という。)は、昭和48年4月15日、会社の従業員約40名で非公然のうちに結成されたものであるが、本件再審査結審時、分会員は、後記X₁とX₂の2名である。
なお会社には、分会のほかに会社の従業員が加入する労働組合は存在していない。
- (5) 再審査被申立人X₁(以下「X₁」という。)は、分会結成以来、分会執行委員長であり、同X₂(以下「X₂」という。)は、分会副執行委員長である。

2 本件初審救済申立てに至るまでの労使事情

- (1) 昭和48年11月4日、分会は、約70名の分会員の参加を得て公然化大会を行った。
- (2) 分会は、会社がビラ配布妨害、脱退強要等を行ったとして、また分会員であるが故に仕事上の差別を行い、従前は出席していた課内会議等の定例会への出席を拒否したとして、更に会社職制の分会員に対する暴力行為を議題とする団体交渉を拒否したとして、それぞれ、昭和48年11月、昭和49年2月、同年6月、東京都地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った(同地労委昭和48年不第96号、昭和49年不第7号、昭和49年不第66号事件)。同委員会は、これらの申立てについて審査を併合し、昭和50年8月19日付でその全部について救済命令を発し、同命令(以下「旧命令」という。)は確定した。
- (3) 昭和50年2月5日、B₁社長は、菊名工場及び下丸子工場において、就業時間中にそれぞれの工場の全従業員を集めて、「弱電業界の不況は今や取り返しのつかない程深刻であり、わが社も赤字となった。会社は危機に陥っているので、今こそ会社に協力を願わなければなりません。」等と演説した。本社においては、B₂常務が、全従業員に同旨の演説を行い、いずれもその直後、「会社の不況に際し、ここに進退伺を

提出します。以上昭和○年○月○日、ヒロセ電機株式会社取締役社長 B₁殿 氏名 ㊟と印刷された「進退伺」の用紙が配布された。600名余の従業員が、この「進退伺」に署名押印して提出したところ、翌2月6日、会社は「進退伺」を受理したとして2月20日付で100名余の退職を発令した。

X₁、X₂は、この「進退伺」を提出せず、この人員整理について、分会は労働者を欺く不当、不法な解雇であるとして、会社に対して抗議ならびに質問を行ったが会社は何ら回答しなかった。

3 X₁、X₂両名の仕事の内容について

(1) X₁について

- ① X₁は、昭和43年3月、大学の経済学部を卒業、4月入社、同年6月、製作部生産計画課倉庫係に配属された。
- ② 分会が公然化した後、後記7の(3)の③のロ)認定のストライキ後、昭和49年6月25日から昭和50年10月までの間、X₁の上司であるB₃係長、B₄班長は、X₁がいかに要求しても、同人に全く仕事を与えなかった。
- ③ 前述の東京都地方労働委員会の旧命令が確定した後、昭和50年10月になって、X₁は、昭和49年6月から保全係（昭和50年6月から会社の組織変更により営業業務課製品倉庫保全係。）となっていたことを初めて知らされた。10月末からX₁は、保全係の業務のうち、廃棄用製品を金属部分と非金属部分とに解体する作業を命じられた。なお、X₁が行った解体作業の結果について、B₄班長ら3、4名は、その数日分をまとめて総点検を行い、例えば約1センチにも満たない部品について、解体漏れがあると、その都度、作業用伝票に「解体漏れがありました。今後、十分注意します。」等と、X₁に書かせた。
- ④ 昭和51年1月以降、X₁は、B₅係長の指示の下に、「倉庫の品質管理はどのように進めたらいいか」とか、「倉庫で使う特殊用語について説明せよ」といったレポートを一週間に一通ずつ約30通程度書くよう指示された。
- ⑤ 更に、昭和51年10月以降、X₁は、昭和52年9月に倉庫係としての作業に復する

までの間、一時期を除いては倉庫管理について書かれた書物の英文和訳と、和訳した内容を製品倉庫にいかに応用するか等のレポートの作成を命じられた。

(2) X₂について

- ① X₂は、昭和46年3月、大学の経済学部を卒業、4月入社、同年7月、有線機器営業部に配属され、昭和46年11月から昭和48年11月初めまでの間、渉外係として「民間5社」（後に4社）担当であった。
- ② 昭和48年11月から、X₂は、社内事務中心の電々公社係を命じられ、昭和49年4月からは、1日に30分程度の業務量しかない受領書の整理事務を命じられた。
- ③ 昭和49年6月24日から昭和50年10月までの間、X₂の上司であるB₆部長、B₇課長、B₈主任らは、X₂がいかに要求しても、同人に全く仕事を与えなかった。
- ④ 昭和50年10月以降、X₂は、納品書の統計作業を、更に同年11月には、「電機技術者あるいはこれと密接な関連をもつ分野の修士程度の人を前提として編集した」と序文のある「伝送システム」という技術書を読んで、レポートを一週間程度で書くようB₈主任に指示され、X₂は、昭和51年1月になってこのレポートを提出した。
- ⑤ レポートを提出した後、X₂には、再び納品書の統計作業が与えられ、同年8月頃からは、この統計作業のほか月に数回、製品の組立てを命じられることもあった。

4 昇給、一時金の交渉経過と支給額等について

昭和49年度夏期一時金以降の昇給と、一時金に関する会社と分会の交渉経過は第1表に、X₁、X₂の昭和50年度の昇給前、昇給後の基本給、昇給額、昇給率と、従業員平均昇給額、昇給率は第2表に、X₁、X₂の各一時金の支給額、支給率と、従業員平均支給額、支給率は第3表に掲げるとおりである。

第1表 昇給、一時金の交渉経過一覧

	要求日	要求概要(配分)	回答日	回答概要(配分)	協定日	協定内容	協定による支給日	現実の支給日
49年度夏期一時金	49年6月5日	5ヶ月分(一律+給与比例)	49年7月31日	3.06ヶ月(全額査定)	50年12月11日	会社回答どおり	妥結後5日	50年5月19日
49年度冬期一時金	49年11.1	5ヶ月分(一律+給与比例)	49年12.2	2.42ヶ月(全額査定)	50年12.11	会社回答どおり	妥結後10日	50年12.20乃至22
50年度昇給	50年3.5	5万円(一律+給与比例)	50年4.18	2,600円(年令、勤続を 除いて全額査定)	50年12.11	会社回答どおり		50年12.25
50年度夏期一時金	50年6.11	5ヶ月分(一律+給与比例)	50年12.11	夏期一時金2.07ヶ月、特別一時金1.41ヶ月(但し生産性向上に協力することが条件、共に全額査定)	50年12.11	会社回答どおり	妥結後10日	50年12.20乃至22
50年度冬期一時金	50年10.30	基本給の5ヶ月分(一律+給与比例)	50年12.4	2.81ヶ月(全額査定)	50年12.11	会社回答どおり	妥結後10日	50年12.20乃至22

第2表 昭和50年度昇給一覧

X ₁				X ₂				従業員平均	
昇給前の基本給	昇給後の基本給	昇給額	昇給率	昇給前の基本給	昇給後の基本給	昇給額	昇給率	平均昇給額	平均昇給率
円 95,300	円 95,600	円 300	0.3%	円 80,400	円 82,000	円 1,600	2.0%	円 2,600	3.1%

第3表 一時金支給額一覧

	X ₁		X ₂		従業員平均	
	支給額	支給率	支給額	支給率	平均支給額	平均支給率
49年度夏期一時金	231,860円	2.43ヶ月	167,200円	2.08ヶ月	不明	3.06ヶ月
49年度冬期一時金	84,582円	0.89ヶ月	57,824円	0.72ヶ月	不明	2.42ヶ月
50年度夏期一時金	107,451円	1.12ヶ月	78,820円	0.96ヶ月	不明	3.48ヶ月
50年度冬期一時金	122,397円	1.28ヶ月	93,820円	1.14ヶ月	不明	2.81ヶ月

(1) 昭和49年度夏期一時金について

① 分会は、昭和49年6月5日、夏期一時金5ヶ月分を要求し、会社は、同年7月31日、従業員1人当たり平均3.06ヶ月分、配分は全額査定とする旨回答した。

② 分会は、同年8月1日付で、査定基準、換算金額等について、更に同月22日付で、

同旨の質問書を発したが、会社は、質問の趣旨に沿った回答は行わなかった。

- ③ 同年11月20日、夏期一時金についての団体交渉が行われ、会社と分会、支部との間で、会社回答どおりで妥結する旨、合意がなされた。しかし、調印当事者として全金、地本を加えることを会社が肯んぜず、協定書は調印されなかった。
- ④ 昭和50年5月14日、会社は、夏期一時金については昭和49年11月20日の団体交渉で合意があったものであるから同月19日に支給すると通知したうえ、同月19日、X₁、X₂に第3表記載の金額を支給した。この時会社は、「昭和49年11月20日の団交による合意を再確認し、49年度夏期賞与金〇〇円を正に受領しました。」等とコピーしてある用紙に、日付、それぞれの金額を同人らに記入させ、署名押印させたものを領収証として徴した。
- ⑤ 同月28日、分会は、会社が、組合員を不当に差別した一時金を一方的に支給したと抗議した。
- ⑥ 結局、夏期一時金については、同年12月11日、第1表のとおり、その後に要求した一時金、昇給と併せて協定調印が行われた。
- ⑦ 同月23日、分会は、同月20日乃至22日に支給された昭和49年度冬期、同50年度夏期、冬期一時金は、組合員が極めて差別されたものであり、同50年度昇給も同様であると、更に分会結成以来、会社が、分会員の賃金、一時金を一貫して差別して来たことについて、その責任追及の権利を留保する旨表明した。

5 昭和50年度臨時昇給について

(1) 本件初審救済申立てに至るまでの経過

- ① 会社は、昭和50年12月17日付で、分会に対して、「分会（分会員を含む。）が生産性向上、並びに合理化に全面的に協力すること」を前提条件として、従業員1人当たり平均7.0%（部課長を除く。）の昇給を全額査定で実施したいと申し入れたが、分会が前提条件に同意しない場合には、昇給は実施しないと伝えた。
- ② 分会は、これに対して、同月23日付で、「7%の賃金引上げは当然と考えられるが、この前提条件は認められない。」として、前提条件抜きで賃金引上げを行うよ

う要求した。

更に分会は、分会員を他の従業員と隔離された部屋に配置していることに抗議し、また生産性向上を口にするならば、分会員に正常な仕事を与えろと要求した。

- ③ 会社は、この抗議と要求に対して、同月26日付で、分会員3名以外の全従業員は、前提条件に同意したので臨時昇給を行ったが、分会は前提条件を認めなかったため、昇給実施はできない旨、更に、既に支給した一時金、昇給等は、分会との全額査定
の協定により行ったもので、会社は、組合員であることを理由に差別した事実もなく、その意思もないこと、また不況下であることを再認識し、なお一層、責任をもって仕事に精励されることを望む旨回答した。
- ④ 昭和51年4月17日、分会は、会社が、昭和49年度昇給以降の昇給、一時金の支給額で分会員を差別し、臨時昇給を実施せず、更にX₁を主任に昇格させていないのは、分会員に対する不利益取扱いであり分会への支配介入であるとして、本件初審救済申立てを行った。

(2) 本件初審救済申立て後の経過

- ① 昭和51年6月10日、臨時昇給及び昭和51年3月24日付で分会が要求した昭和51年度昇給について第1回団体交渉が1時間程度行われたが、この団体交渉は臨時昇給の前提条件の問題に終始した。この席上、分会は、前提条件に同意することは、解雇や労働条件の低下を意味するか質した。しかし会社は、これに対して、仕事を一生懸命することだとか、今すぐには首を切らないが将来はわからないとか、一寸先は闇だとかと答え、労働条件の低下につながるかどうかについて肯定も否定もしなかった。
- ② 分会は、上記団体交渉ののち、昭和51年7月12日付で、昭和50年度夏期一時金に、生産性向上に協力するという条件を初めて付けた理由、更に、臨時昇給の場合には、合理化に全面的に協力するとの条件を付加した理由と、この前提条件に同意することは、組合員の労働条件の低下、または、解雇等に組合員が全面的に協力することを意味するか否か、前提条件は、単に就業中一生懸命働くことという意味に解して

よいか、更に他意ないとするなら、その旨覚書または協定書等の文書で分会に提示できるかと質した。

- ③ 会社は、これに対して、同月22日付回書答で、前提条件と同旨の事は機会ある毎に全従業員に協力を求めてきたものであり、経済情勢を反映して組合に公式文書で協力を求めたものである旨、更に、前提条件の意味は、「『技術の向上、品質の改善、原価の引下げ、能率の増進等のため技術又は生産品種の制限、原材料又は製品の保管、もしくは運送設備の利用、副産物、屑又は廃物の利用、もしくは購入等について取組みする等、すべてにわたって無駄を省き、労働生産力をできるだけ増進させるため、新しい技術を採用したり組織を改変すること』であり換言すれば『就業中一生懸命働くこと』である。」と回答した。
- ④ 同月22日、第2回団体交渉が一時間程度行われたが、交渉は、第1回団体交渉と上記回答の域を出なかった。
- ⑤ 同月28日、分会は、同月30日に再度団体交渉を申入れたが、会社は同月30日付で、これ以上団体交渉を重ねることは無意味であること、ただし、会社回答並びに前提条件に分会が同意するならば、「妥結のための団交を開催する用意があります。」と回答した。
- ⑥ 臨時昇給についての団体交渉は、その後、昭和51年12月、昭和52年5月に行われたが、会社は、前記回答のほかには、前提条件の必要性についての具体的な事情の説明も行わず、また、他の従業員は条件に同意しており分会員と差別する訳にはいかないと譲らず、これらの団交は全て、前提条件をはずせ、はずさぬで終始した。
- ⑦ 臨時昇給については、前述の経過を経てなお今日に至るも未妥結であり、 X_1 、 X_2 については、ベースが確定していないとして、臨時昇給以降の賃金改定は行われておらず、また一時金も支給されていない。

6 考課査定制度について

(1) 分会との交渉について

- ① 分会は、昭和48年11月の結成以来、質問書により、あるいは団体交渉の席上、考

課査定の基準等について明確にするよう会社に要求したが、会社は、昭和48年度冬期一時金に関する団体交渉の席上、「普通の人には120%から80%の査定である。」こと、また昭和49年度昇給についての同年4月18日の団体交渉の席上、「年齢給勤続給部分が600円で一律昇給部分である。」と説明したほかには、何ら具体的な回答、説明は行っていない。

- ② 会社は、本件再審査の段階に至り、初めて会社の考課査定制度とその運用について述べた。その概要は以下のとおりである。

(2) 考課査定制度の概要について

① 昇給査定について

イ) 会社における昇給額は、年齢給400円、勤続給200円の一律昇給部分と、査定による変動部分により構成されている。そして変動部分は、懲戒処分（譴責、減給、出勤停止）の有無と出勤率、日常考課の三要素の査定によって定められる。

ロ) 日常考課は、部課長会議の自由討議により決定されるが、討議の対象は特に限定されてなく、警告書の有無のほか、出勤率、懲戒処分の有無も、その対象とされている。

ハ) X₁の日常考課についての自由討議には、B₉製作部次長が、X₂のそれについては、B₇課長が参加して行っていた。なおB₉次長は、通常菊名工場に勤務しているため、X₁の勤務態度等について、B₃係長から報告をうけて協議したうえ、自由討議に加わっていた。

ニ) 4月昇給の場合の査定対象期間は、前年の10月20日以前1ケ年間である。

X₁、X₂の昭和50年度昇給査定対象期間中の懲戒処分の有無、出勤率、B₃係長のB₉次長への報告、及び勤務態度等の自由討議の内容、ならびに他の従業員についての上記項目の内容については、第4表のとおりである。

第4表 昭和50年度昇給考課査定内容一覧

	X ₁	X ₂	他の従業員
懲戒処分の有無、種類	なし	譴責1回	疎明なし
出勤率	出勤率は一般より低い。	91か92%で一般より低い。	疎明なし
B ₃ 係長の報告と協議	無届で休む、無届で帰るなど、非常に責任がないからマイナス査定にする。		
自由討議の内容	①出勤態度、勤務状況が非常によくないということに係る議論。 ②中高卒程度の仕事しかできないし、能力とか心構えがまるっきりなっていない。	X ₁ ①に同じ。	疎明なし

② 一時金査定について

イ) 会社では、賞与として、通常夏冬2回の一時金の支給を行っている。

一時金の場合は、全額が査定による変動部分であり、出勤率、勤続年数（労務構成比により系数化）、総合評価によって決定される。

ロ) 総合評価については、所属部課の組織により相違はあるものの、原則として、各従業員の直属の係長及び課長が総合的に査定し、A、B、C、Dの順位で、判定を行うものである。なお、総合的に査定し、判定する場合に、その手法等については、A、B、C、Dの4ランクに格付けするというもののほかは、全て査定者に一任している。

ハ) 各所属長が行った査定結果については、勤続年数を労務構成比により系数化する作業と併せて、役員会において再査定が行われ系数化される。

ニ) 一時金査定の対象期間は、夏の場合、直前の5月20日以前1ケ年間、冬の場合は直前の10月20日以前1ケ年間である。

ホ) X₁、X₂についての出勤率、労務構成比、総合評価、評価理由、査定者、及び同所属の他の従業員の場合の評価等は、第5表の1及び2のとおりである。

第5表の1 X₁の一時金査定

	X ₁					X ₁ 以外の倉庫係の従業員	
	出勤率	労務構成比	総合評価	第1次査定者	評価理由	注①	注②
				第2次査定者			
49年度夏期一時金	※	※	D	B ₃ B ₉	①仕事の指示に従わずスピードが遅い。②5時になると仕事を残して帰ってしまう。	A1 B※ C※ D0	※
49年度冬期一時金	出勤率は一般より低い。	※	D	B ₃ B ₉	①鍵当番を忘れた。②無断欠勤した。③黙って帰った。④責任感に欠ける。⑤人に迷惑をかける。	A※ B※ C※ D0	※
50年度夏期一時金	※	※	D	B ₃ B ₁₀	①勤務態度に非常に問題がある。②指示に従わない。③休暇手続きをとらない。④無届で職場を離れる。	A1 ~2 B※ C※ D0	※
50年度冬期一時金	※	※	D	B ₅ B ₁₀	①鍵当番をサボる。②仕事実績が予定の半分もできていない。③年少者に暴行を加える。	A※ B※ C※ D0	※

注① X₁以外の倉庫係の従業員の評価ランク（Aが高位）とその人数 ※は疎明なし。

注② X₁以外の倉庫係の従業員の出勤率、労務構成比

第5表の2 X₂の一時金査定

	X ₂					X ₂ 以外の営業部の従業員	
	出勤率	労務構成比	総合評価	査定者	評価理由	注③	注④
49年度夏期一時金	※	※	D	B ₇	①仕事を指示してもちゃんとやれない。②就業規則を守らない。	A1 ~2 B8 ~9 C0 D0	※
49年度冬期一時金	91か92%で一般より低く悪かった。	※	D	B ₇	①仕事を指示してもちゃんとやれない。②就業規則を守らない。	A1 B9 C0 D0	※
50年度夏期一時金	※	※	D	B ₇	①仕事を指示してもちゃんとやれない。②就業規則を守らない。	A1 B10 C0 D0	※
50年度冬期一時金	※	※	D	B ₇	①仕事を指示してもちゃんとやれない。②就業規則を守らない。	A0 B10 C0 D0	※

注③ X₂以外の営業部の従業員の評価（Aランクが高位）とその人数 ※は疎明なし。

注④ X₂以外の営業部の従業員の出勤率、労務構成比

7 懲戒処分、警告書について

(1) 考課査定対象期間中の懲戒処分、警告書について

- ① X_1 、 X_2 に対する懲戒処分、警告書の対象行為の概要と年月日、処分の日付を各昇給、一時金対象期間と対応させると、第6表の1及び2のとおりである。

第6表の1 X_1 の懲戒処分、警告書

No.	懲戒処分、警告書	行為日 (年月日)	処分日 (年月日)	概要	査定期間		
					50年度昇給	49年度冬期一時金	50年度夏期一時金
1	警告書	49. 5. 23	49. 5. 23	無断職場放棄。	50年度昇給	49年度冬期一時金	50年度夏期一時金
2	警告書	49. 6. 6	49. 6. 8	無断欠勤。			
3	警告書	49. 6. 24	49. 7. 2	無断職場離脱。			
4	警告書	49. 7. 26	49. 9. 2	鍵当番懈怠。			
5	警告書	50. 9. 11	50. 9. 17	鍵当番懈怠。	50年度冬期一時金		
6	懲戒処分(譴責)	49. 3. 27 49. 7. 26 50. 9. 11	50. 10. 1	鍵当番懈怠。			

第6表の2 X_2 の懲戒処分、警告書

No.	懲戒処分、警告書	行為日 (年月日)	処分日 (年月日)	概要	査定期間		
					50年度昇給	49年度夏期一時金	49年度冬期一時金
7	警告書	48. 12. 27	48. 12. 28	鍵当番懈怠。	50年度昇給	49年度夏期一時金	49年度冬期一時金
8	懲戒処分(譴責)	48. 12. 27	49. 3. 19	鍵当番懈怠。			
9	警告書	47. 10 ~ 48. 3	49. 5. 16	違算調査命令不履行。			
10	警告書	49. 5. 23	49. 5. 23	無断職場離脱。			
11	警告書	49. 6. 6	49. 6. 8	無断欠勤。			
12	警告書	49. 6. 24	49. 7. 2	無断職場離脱。			
13	警告書	49. 6. 29	49. 7. 2	無断職場離脱。			
14	警告書	49. 9. 16	49. 10. 11	汚水をふり撒いた。 器物損壊。			
15	警告書	49. 9. 26	49. 10. 11	兎跳びをして職場秩序を乱した。暴行。			
16	警告書	50. 3. 19	50. 3. 28	鍵当番懈怠。			
17	警告書	50. 3. 13	50. 4. 21	欠勤届不提出。			
18	警告書	50. 9. 30	50. 10. 11	鍵当番懈怠。			

(2) 処分等の決定について

- ① 会社の懲戒処分、警告書の決定は、総務部において、所属長からの申告、あるいは事情説明にもとづいて行うが、全社的な申告の統一基準がないため、所属長が申告するかしないか所属長の判断にかかっている。

(3) 処分等の対象となった事実について

- ① 鍵当番懈怠について

イ) 従来より会社には、鍵当番制度があり、始業時間の30分前までに、当番が正門を開扉することになっていた。鍵当番表は1ヶ月分程度がまとめて掲示され、鍵当番は、その前日に、鍵を人事係から手渡されていた。

ロ) 分会公然化以前は、従業員が鍵当番を懈怠しても注意されることもなく、懲戒処分、警告書の対象となつたことはなかった。分会公然化以後は、分会員には鍵が手渡されなくなり、分会員のみが、鍵当番懈怠による懲戒処分、警告書の対象となり、分会員でないものが懈怠しても、これらの措置の対象とはならなかった。

ハ) X_1 、 X_2 は、鍵当番を懈怠すると、数名の上司から厳重に注意されたうえ、始末書の提出を求められたりした。

X_1 は、懈怠について注意されると、「今後注意します。」と答えたがふたたび懈怠し、あるいは「鍵当番だったことを知らなかった。」と反論し、昭和50年9月11日の懈怠について、始末書の提出を求められるとこれを提出しなかった。会社は X_1 に対して、第6表の1の番号4、5、6のとおり、警告書を発し、懲戒処分（譴責）を行った。

X_2 は、懈怠について注意されると注意に従わず、「鍵当番をはずせ。」とか、「警告書を出せばいいではないか。」、「勝手に処分しろ。」とか「当番表が貼ってなかった。」等と反論し、始末書を提出せず、会社は X_2 に対して、第6表の2の番号7、8、16、18、のとおり警告書を発し、懲戒処分（譴責）を行った。

② 違算調査命令について

イ) 従来より会社では、「多品種少量生産の業種の性格上」および製品の納入方法等により、しばしば納入先の検収金額、検収数と会社の納入金額、納入数とが一致しないことがあり、これを処理する業務（違算調査、処理業務）が必要であった。この違算処理は従来、現担当者が前任者の分も含めて行うこととなっており、経理部より違算の連絡を受けた担当者は調査を行い、単価、数量の誤記入があった場合は、社内伝票手続きにより、所定の伝票処理を行っていた。

ロ) 昭和49年1月頃、B₇課長は既に公社係となっていた X_2 に、「民間四社」担当

時の違算処理を命じた。この時、X₂は、B₇課長に「なぜ今の担当の人がやらないのですか。」と尋ねたところ、B₇課長は、「お前だけは特別だ。」と答えた。X₂は、数日後、赤伝票による違算の処理を行ったが、同年2月及び3月に、B₇課長から「調査結果と処理内容の説明をするよう」求められ、「今までもそうやっていたから良いじゃありませんか。」等と答えた。会社は、X₂に対して承認を得ないで不正な単価訂正を行い、説明を求められたら暴言を吐き、不適當な処理を反省せず、「対外的信用を一瞬に失わしめた」として第6表の2の番号9のとおり警告書を交付した。

ハ) X₂はこのほかに、取引先のナカヨ通信機に製品先行で納入した製品のうち、分会公然化以前である昭和48年6月頃、会社様式の受領書にナカヨ通信機の担当者の氏名を自分で記入したことがあり、会社はこの件で、昭和50年4月頃からナカヨ通信機に照会したり、昭和50年7月頃、B₇課長はX₂に「お前は背信行為をやった。」とか「警察に訴えることになっているから覚悟している。」と言ったことがあったものの、この件については警告書は発せられていない。

③ 無断職場離脱等について

イ) 昭和49年5月23日、分会員のうち、X₁、X₂、A₃、A₄は、12時30分に会社を退出した。支部と分会は、同日付の内容証明郵便で、同人らが退出したのは会社の暴力行為によるものであると抗議したが、会社は、同日付で、「12時50分より終日、無断で職場を離脱し、業務を放棄した。」と、第6表の1番号1及び第6表の2番号10のとおり警告書を交付した。

ロ) 分会は、翌24日より、毎朝スト通告を出して抗議ストライキを行う一方、同日付で東京都地方労働委員会に対して、審問を維持するため、会社の暴力行為等をやめさせるようにとの実効確保の措置勧告申立てを行った。会社は、この申立てに申立事実は存しないと抗弁し、東京都地方労働委員会は6月18日付で会社に対し、今後とも、暴力等が行われないよう十分配慮されたい旨の勧告を行った。

ハ) 分会は、抗議ストライキの期間中は毎朝スト通告を行っていたが、6月6日の

スト日時を6月5日と誤記して通告したところ、会社は、6月8日付で、X₁、X₂らは、無断欠勤したとして第6表の1番号2及び第6表の2番号11のとおり、警告書を交付した。

ニ) 分会は、勧告がなされた後、6月24日から就労を始めた。

以後、X₁、X₂は昭和50年10月20日までの間に、職場を離脱したり、上司あるいは同僚ともみあった事があった。そしてこの過程で双方に負傷者が出たり、また分会員らが会社職制を、逆に会社職制が分会員を、暴力行為で告訴したことがあった。なお、このうち警告書の対象となったものは、第6表の1番号3、第6表の2番号12、13、14、15である。

④ 欠勤届不提出について

イ) 昭和50年3月12日、X₂は、同13日を年次有給休暇として請求する旨内容証明郵便を発送したが、同郵便は、13日午前11時以降に会社に配達された。

ロ) 会社は、有給休暇、欠勤の届出は遅くとも、当日の午前10時迄に電話、電報等なんらかの方法で行うことになっているとして、13日を欠勤扱いとした。会社はその後、X₂に4回にわたって、所定の欠勤届を提出するよう指示したが、X₂はこれに応じなかったため、4月21日付で所定の手続を怠ったとして、第6表の2番号17のとおり警告書を交付した。

8 主任昇格について

(1) 会社の主任昇格制度について

① 会社は、本件再審査の段階に至り初めて会社の主任昇格制度とその運用について述べた。その概要は次のとおりである。

② 会社における主任昇格は、当該年度の昇格実施の有無を役員会で決定し、この後、人事課から各所属課長に、主任被上申資格者（大卒入社者は入社後少なくとも4年経過）の氏名が各所属課長に通知され、このうちから各所属課長が主任適格者と思う者について、理由を付して上申し、更に、この被上申者について、部課長以上の役職者会議で適格か否かを討議したうえ、最終的には役員会で決定する。

③ 前述のとおり、主任に昇格するためには、年数経過による被上申資格と、所属課長の上申が前提条件となり、上申するか否かの判断は、各所属課長に一任されている。

(2) 主任の職務と待遇について

① 会社の、課長以下の職制は、課長、係長、主任、班長となっているが、組織によっては、主任、班長がない場合もある。

② 主任に昇格すると、手当として月額4,000円が加算され、係員が数名乃至10名程度配属され、職務としては管理的要素が要求されることとなるが、係員に対する指揮命令は、必ずしも主任を経由して行なわれるものではない。

(3) X₁の主任昇格について

① X₁は、昭和47年4月以降、被上申資格を有することとなり、同47年、48年、49年、52年と被上申者として通知はされたが、いずれも所属課長（X₁の場合は組織上B₃係長及びB₉次長、あるいはB₁₀課長）から上申されなかった。

② 昭和43年入社の人X₁と同期の大卒者は、12名（但し、1名は高専卒、女子を含む。）であったが、同47年までに3名が退職した。残り9名の内、同47年に7名、同49年に1名が主任に昇格し、X₁だけが主任に昇格していない。またX₁の後輩である同44年入社の大卒者については、同48年度、49年度で10名前後が主任に昇格し、同45年入社の大卒者は、同50年度、51年度に主任昇格がなかったため、同52年度に主任昇格が実施された。

③ X₁と同期入社の大卒者は、分会の活動には参加していなかった。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

会社は、X₁、X₂の両名の昭和50年度昇給及び昭和49年度夏期一時金、冬期一時金、同50年度夏期一時金、冬期一時金について差別したこと、X₁を主任に昇格させなかったこと並びに両名に対し昭和50年度臨時昇給を実施しなかったことをいずれも不当労働行為に該当するとした初審判断を争うので、以下順次判断する。

1 X₁、X₂の昭和50年度昇給について

会社は、X₁、X₂両名の昭和50年度昇給は会社の査定制度に則った合理的な査定の結果であるとして、次のとおり査定の正当性を主張する。すなわち、イ、X₁は、懲戒処分こそないが、出勤率は低く、仕事に対する責任感が薄く、就業規則違反等により警告書を数多く手交されるなど勤務態度が悪かったため、低い評価を受けたものである。ロ、X₂については、昭和49年3月19日付で鍵当番懈怠により譴責処分を受けており、出勤率も91～92%と低く、X₁と同様に警告書を手交され、また上司の指示に従わない等の理由により低い評価を受けたものである。

(1) 会社の昇給査定制度では、出勤率、日常考課及び懲戒処分の有無が査定の三要素となっている。そこで、まず出勤率についてみれば、会社は、X₁、X₂両名の出勤率が低かったことを主張するのであるが、X₂についてはともかくX₁については具体的な数字すら明らかにしない。そのうえ、両名と比較すべき他の従業員の出勤率は一切疎明しないのであるから、両名の出勤率が他の従業員と比較して低かったと認めるに足る資料がなく、この点についての会社の主張は採用できない。

(2) 次に、会社は、X₁、X₂両名の日常考課が低かったと主張する。

① 会社は、その理由として両名の仕事ぶりの悪さをあげている。しかしながら、会社は、X₁に対して前記第1の3の(1)認定のとおり、昭和49年6月以降同50年10月まで全く仕事を与えず、またX₂についても前記第1の3の(2)認定のとおり、昭和49年4月から1日30分程度の仕事しか与えず、同年6月以降はX₁と同様全く仕事を与えなかった。すなわち、昭和50年度昇給の査定対象期間（昭和48年10月21日以降昭和49年10月20日までの間）について、会社は、両名に対して仕事を与えていないのである。会社のかかる両名に対する措置からみて、会社は、日常考課の査定において、両名をことさら低く扱うことを意図していたのではないかと疑わしむるものがあり、両名の仕事ぶりが悪かったとする会社の主張は採用しえない。

② しかも、会社は、制度上従業員は全て少くとも600円は昇給する旨述べているにもかかわらず、X₁の昭和50年度昇給額は前記第1の第2表認定のとおり300円であ

り、これは制度上ありえない低い額であって、このことからみてもX₁の査定には何らかの作為があったものと考えざるをえない。

- ③ さらに、会社は、両名には数多くの警告書が発せられていることもまた日常考課査定の低い理由であると主張する。しかしながら、警告書の対象となった行為のうちには、鍵当番懈怠、無断職場離脱等両名に落度がなかったとはいえないものもあるが、他方、会社にも前記第1の7の(3)の③認定のとおり、ストライキ通告書の日付けの間違いを理由に当日を無断欠勤として発した警告書のように、本件労使事情からみて、ことさら組合員である両名に対して警告書が発したと推認せざるをえないものがある。したがって、会社が両名に対して数多くの警告書が発したことには、両名に対する日常考課査定をことさら低くするための作為があったものと推認せざるをえない点があり、警告書に関する会社の主張をそのまま認めることはできない。
- ④ しかも、会社は、X₁、X₂両名の日常考課と比較すべき他の従業員の日常考課についての疎明を行っていない。

以上のとおり、X₁、X₂両名の日常考課が低かったとする会社の主張は採用できない。

- (3) さらに、X₂の懲戒処分については、同人が鍵当番を懈怠したことには責められる点があるにしても、前記第1の第6表認定のとおり、昭和48年12月27日の鍵当番懈怠について、同月28日付で既に警告書が発せられているうえに重ねて翌49年3月19日付で懲戒処分がなされていること、しかも一般従業員の鍵当番懈怠は問責されないのに、分会員についてのみ鍵当番懈怠に関する処分がなされていること、分会結成前後の組合員に対する会社の態度等を総合勘案すると、同人の組合活動を嫌ってことさら同人に対してのみ処分がなされたものと認めざるをえない。
- (4) 以上のとおり、出勤率、日常考課及び懲戒処分のいずれをみても、X₁、X₂両名に対す昭和50年度昇給額が低かったのは合理的かつ妥当な考課査定の結果であるとする会社の主張はとうてい採用し難い。

しかるところ、会社はX₁、X₂に対していわゆる仕事差別を行っていたこと、懲戒

処分や警告書を発していることを併せ考えると、両名の昭和50年度昇給額を低く査定したことは、本件労使事情からみて両名が組合員であるが故の不利益取扱いであると言わざるをえない。

2 昭和49年度夏期一時金、冬期一時金、同50年度夏期一時金、冬期一時金について

会社は、 X_1 、 X_2 両名の昭和49年度夏期一時金、冬期一時金、同50年度夏期一時金、冬期一時金の額について、組合は全額査定によって支給されることを承認しており、会社は、会社の査定制度に基づき合理的な査定を行った結果算出された額を支給しているものであるから不当労働行為の成立する余地はないものであると主張する。

(1) しかしながら、問題は、各一時金について会社が行った査定自体が組合員であるが故に差別的になされたかどうかであり、組合が前記各一時金について全額査定に同意したことと各組合員についての査定結果の当否とは別個の問題であって、この点についての会社の主張は理由がない。

ただし、昭和49年度夏期一時金については前記第1の4の(1)認定のとおり、昭和50年5月19日に現実の支給がなされており、組合はこの時点で査定結果がいかなるものであったかを承知していたものである。そして、同月28日に、組合は不当に差別された金額であるとして会社に抗議文を発しているものの、同年12月11日、組合からは既支給額について何らの異議、留保なく労使間に正式な協定が締結されている。したがって、本協定における全額査定についての同意は、昭和49年度冬期一時金以降の協定における同意とは異なり、査定結果に対する同意をも含んでいるものと認められるのであって、昭和49年度夏期一時金に関する初審命令はこれを取消することが相当と認められる。

(2) 昭和49年度冬期一時金、同50年度夏期一時金、冬期一時金についてみれば、 X_1 、 X_2 両名は、前記第1の第5表認定のとおり各一時金について低査定をうけているのであるが、会社は、 X_1 、 X_2 両名に関する一時金低査定の理由として、同人らの仕事ぶりの悪さ等について主張する。なるほど X_1 、 X_2 両名の行動には反省を要する点がないとはいえない。しかしながら、会社は、両名と比較すべき他の従業員の査定に関

する資料を全く提出せず、その疎明を行っていないのである。したがって、合理的な査定の結果であるとする会社の主張は採用することはできない。

- (3) しかるところ、X₁、X₂両名の査定者であるB₃係長、B₁₀課長またはB₇課長は、いわゆる仕事差別を行った直接の責任者であること、会社が低査定理由として主張する両名の仕事ぶりが悪かったこと及び警告書等が多く発せられていることについては上記1に判断したとおりであること、本件労使事情等を併せ考えると、会社が一時金についてX₁、X₂両名を低い額としたのは両名が組合員であるが故になされたものと認めざるをえない。

3 X₁の主任昇格について

会社は、X₁を主任に昇格させないことが不当労働行為であると認定した初審判断を争い、次のとおり主張する。すなわち、イ、会社の査定制度では、入社後の機械的な年数経過のみで昇格させるようなことはなく、直属上司が昇格対象者の主任適格性を判断し、その結果直属上司から推せんされることが昇格の第一条件となっているが、X₁は、昭和47年以降の昇格実施にあたって、直属上司であるB₃係長またはB₁₀課長から一度も推せんがなされなかったものである。ロ、直属上司が推せんしなかった理由は、X₁は、仕事の出来が悪い、班長に比べて製品知識に劣る、倉庫業務について改善提案の実績がない、上司に反抗的な態度を示す等勤務態度で主任には不適格であると判断したからである。

しかしながら、会社は、比較されるべき同期入社の大卒者の仕事ぶりについて何ら疎明せず、かつ同人に対していわゆる仕事差別を行っていることからみて、同人の仕事ぶりが主任に適さないとする会社の主張をそのまま採用することはできない。

さらに、会社は、同人の直属上司から主任昇格の推せんがなかったことを理由とするが、同人について推せん権限を有するB₃係長（昭和49年度昇格まで）及びB₁₀課長（昭和52年度以降）が、いわゆる仕事差別を行っていたことは上記判断のとおりである。

しかも、主任は、前記第1の8認定のとおり一定の年数経過によって推せん資格が生じ、X₁以外の同期の大卒者は数年以内にすべて昇格していること、会社の職制の中で

は係長より下級のいわゆる末端職制であること、などからみて、限定的なポストではなく、むしろ資格ないし待遇的なものとみられるのである。

したがって、会社が、X₁を今日に至るまで主任に昇格させないことは、本件労使事情からみてX₁が組合員であることを理由とする不利益取扱いと言わざるをえない。

4 昭和50年度臨時昇給について

会社は、昭和50年度臨時昇給について、次のとおり主張する。

すなわち、イ、昭和50年度臨時昇給の提案に付した「生産性向上及び合理化に全面的に協力すること」との前提条件は、当時の経済不況の中で会社が生き抜くために不可欠のものであり、初審命令のように「当然の事理」と軽々しく片付けられるものではない。

ロ、昭和50年2月の人員整理問題については、当時組合員は進退伺いを提出していないのであるから、この件は組合とは無関係の事柄である。ハ、本件再審査結審時においても、本問題は交渉継続中であって未妥結であるにもかかわらず、初審命令が妥結したものととして取扱い、支給を命じているのは命令権の乱用である。

(1) 会社は、前記第1の2の(3)認定のとおり、進退伺いを提出させ、それを受理したという形式で100名余にのぼる人員整理を強行していること、会社は、組合員に仕事らしい仕事を与えず、いわゆる組合員に対する仕事差別を行っていたことからみて、組合が前記前提条件に同意すれば、会社はこれに藉口して組合員の労働条件の切下げ、組織がえによる人員配転、はては組合員を不要の人員として解雇等を行うのではないかと組合が懸念したとしても、それは本件労使事情からみて無理からぬ点があったといわざるをえない。

(2) その後、会社は、前記第1の5の(2)認定のとおり、前提条件は究極のところ「就業中一生懸命働くこと」に換言されると説明するのであるが、それであればそれは社会通念上労働者にとっては「当然の事理」であり、会社が臨時昇給と引換えにあくまでも固執するほどの具体的重要性を持つものとはいえず、前記前提条件は当時の経済不況の中で会社が生き抜くために不可欠のものであったとする会社の主張は採用できない。

したがって、会社が前提条件に固執したのは、経営上の必要によるものというよりも、組合が前提条件を受入れないことを見越して、妥結しないことにより、組合員に経済的不利益を課すことにその真のねらいがあったといわざるをえない。

(3) 会社は、本件が未妥結であるにもかかわらず、その救済として初審命令が組合員以外の従業員と同一の昇給率での支給を命じたことは、裁量の範囲を逸脱した違法であると主張するが、会社が前提条件に固執し、妥結していないことを奇貨として臨時昇給を実施せず、組合員を不利益に取扱っていることが不当労働行為と認められ、その救済として臨時昇給の実施が必要と認められる場合、これを命ずることは労働委員会の裁量の範囲である。

(4) なお、会社は、地本、支部、分会の組織三者に対して救済命令を発することは違法であると主張するが、これらはいずれも申立適格を有するものであるから、会社の主張は理由がない。

以上のとおりであるので、昭和49年度夏期一時金に関する救済についてはこれを取消すことを相当と認めるほかは、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和53年12月25日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎