

東京、昭53不6、昭54.2.20

命 令 書

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
申立人 全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部
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
申立人 X 1
申立人 X 2

被申立人 ヒロセ電機株式会社

主 文

- 1 被申立人ヒロセ電機株式会社は、申立人X 1および同X 2の両名に対し、昭和51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金の支給並びに昭和52年度昇給、同年度夏期一時金の支給について、被申立人会社における他の従業員と同様、直ちにこれを実施しなければならない。その際、被申立人会社は下記の事項を遵守しなければならない。
 - (1) 被申立人会社が、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に対して行った昭和51年5月13日付、同年9月22日付、同年12月2日付、昭和52年5月19日付および同年7月5日付回答のうち「昇給率、支給率および査定配分」に関する事以外的前提条件は存在しないものとして取扱うこと。
 - (2) 前項の査定配分を実施するときは、申立人X 1、同X 2の両名が申立人組合に所属していることもしくは両名が正当な組合活動を行なったことを評価の対象としてはならないこと。
 - (3) 両名に対する昭和51年度昇給は昭和51年5月から、同じく昭和52年度昇給は昭和52年5月から実施すること。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記のとおり楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員の見やすい場所に10日間提示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部

執行委員長 A 1 殿

全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部

執行委員長 A 2 殿

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

分会執行委員長 X 1 殿

ヒロセ電機株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合員X 1および同X 2両氏に対し、昭和51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および昭和52年度昇給、同年度夏期一時金について、貴組合所属の組合員以外の従業員と差別し、これを実

施しないことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会で認定されました。今後、同種の行為を繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 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」といい、「地本」と後記「支部」、「分会」とを併せて「組合」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の組合員約48,000名で組織する労働組合である。
- (2) 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、品川地区内の地本の組合員約160名で組織する労働組合である。
- (3) 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、被申立人会社の従業員が結成した労働組合であり、現在の分会員は2名である。
- (4) 申立人X1は分会の執行委員長であり、同X2は副執行委員長である。
- (5) 被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、大崎、下丸子などに各工場をおき、従業員440名をもって計測器、通信機等産業機器コネクタの製造、販売を業とする会社である。

2 分会結成後の労使関係と本件申立の経緯

- (1) 組合は、昭和48年11月8日、翌49年2月16日および同年6月24日、分会が結成された48年4月以降、会社が組合ないし組合員らに対してなした組合からの脱退強要、ビラ配布の妨害、仕事上の差別および団交拒否について、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行なった。当委員会はこれを認容し、全部救済の命令を発した（52年8月19日付決定、都労委昭和48年不第96号、49年不第7号および同年不第66号事件命令書参照）が、分会結成当時40名を擁していた分会員は今日では僅か2名に激減するに至った。
- (2) 組合は、51年4月17日、本件申立人X1、同X2両名に対する49年度昇給、同年度夏期・冬期一時金、昭和50年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および50年度臨時昇給の差別是正を求め、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行ない、これに対して当委員会は一部救済の命令を発した（52年2月15日付決定、都労委昭和51年不第37号事件命令書参照）。そして、本件に関連する50年度臨時昇給について同命令書は、「会社が提案する前提条件である『生産性向上並びに合理化に全面的に協力すること』……を受諾した場合には、今後一方的に労働条件の低下、人員の合理化を受ける恐れがあると組合が懸念したことは無理からぬ」とし、「会社があえて前提条件を固執することにより、臨時昇給の妥結を遅らせ、組合員に昇給額を支給されない結果となっていることは不当労働行為である。」と判断し、被申立人会社に対し、「申立人X1、同X2に対して昭和50年度臨時昇給を申立人組合員以外の従業員に対するのと同じの時期に、同一の昇給率で行なわなければならない。」と命じた。しかし、会社はこれを不服として再審査を申立てたが、中労委は昭和53年12月25日付でこれについて会社の申立を棄却する旨の命令を発した（中労委昭和52年（不第27号事件））。
- (3) つづいて組合は、53年1月24日、次に述べるように、X1、X2両名に対する51年度および52

年度の昇給、一時金の差別是正を求め、当委員会に本件不当労働行為の救済申立てを行なった。

3 昇給、一時金の差別について

(1) 昭和51年度昇給について

組合は、51年3月10日、5万円の賃金引上げを要求、これに対し会社は、同年5月13日、①従業員1人当り昇給率平均15.58%とし、配分は全額査定とする。②実施時期は協定締結日よりとする。③賃上げの前提として、前記50年度臨時昇給の際の「『組合が生産性向上並びに合理化に全面的に協力すること』を前提条件に従業員平均7.0%を臨時昇給し、配分は全額査定する」との50年12月17日付申入書に組合が同意し、協定が成立することを条件とするとの回答を行なった（なお、前記都労委昭和51年不第37号事件および中労委昭和52年（不再）第27号事件では、この「組合が生産性向上並びに合理化に全面的に協力すること」という前提条件は、会社の説明では「就業中一生懸命働くこと」とであると認定し、このような「当然の事理」を50年度臨時昇給と引換えにあくまで固執することは合理性を欠くという趣旨の判断を行ない、会社の主張を排斥した）。

しかし、組合は会社の②、③条件は承服できないとし、同年6月10日、7月22日会社と団体交渉を行なったが、進展がなく、妥結に至らなかった。そして、会社は、同年7月30日、組合に対し「回答額並びに条件を……変更することは不可能であり」、「これ以上団交を重ねることは無意味である。」と回答した。

(2) 昭和51年度夏期一時金について

組合は、51年6月9日、夏期一時金5か月分を要求、これに対し会社は同年9月22日、①従業員1人当り平均支給率2.74か月、配分は全額査定とする。②支給の前提として、51年度賃上げの協定を締結することが条件であると回答した（なお、会社は51年度賃上げを実施する場合、前記(1)、③の50年度臨時昇給の協定が成立することを条件としている）。しかし、組合は②の条件を不当とし、妥結に至らなかった。

(3) 昭和51年度冬期一時金について

組合は、51年11月11日、冬期一時金5か月分を要求、これに対し会社は同年12月2日、①従業員1人当り平均支給率3.01か月、配分は全額査定とする。②支給の前提として、50年度臨時昇給、51年度賃上げの協定が成立することが条件であると回答した。そして組合は、同年12月10日、この冬期一時金を含め50年度臨時昇給、51年度昇給、同年度夏期一時金について会社と団体交渉を行なったが進展なく、妥結に至らなかった。

(4) 昭和52年度昇給について

組合は、52年3月15日、3万5千円の賃金引上げを要求、これに対し会社は、同年5月19日、①従業員1人当り平均昇給率12.59%、配分は全額査定とする。②実施時期は協定締結日よりとする。③賃上げの前提として、前記(1)③、(2)②および(3)②の条件をすべて満すことが条件であるとの回答を行なった。しかし、組合は上記②③の条件を不当とし、同年5月26日、この52年度昇給を含め、50年度臨時昇給、51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金について会社と団体交渉を行なったが進展はなく、妥結に至らなかった。

(5) 昭和52年度夏期一時金について

組合は、52年6月7日、夏期一時金3.5か月分を要求、これに対し会社は同年7月5日、①従業員1人当り平均支給率3.01か月、配分は全額査定とする。②支給の前提として、50年度臨時昇給、51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金、52年度昇給の協定を締結することが条件であると回答した。そして、組合は、同年12月22日、この52年度夏期一時金を含め、50年度臨時昇給以降の

前記昇給・一時金について団体交渉を行なったが進展はなく、妥結に至らなかった。

(6) 52年6月8日、組合は会社に対し、「50年度臨時昇給については従来どおり昇給率のみ、51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および52年度昇給についても、昇給率、支給率のみ同意する。」旨通知した。これに対し会社は、同月15日、「50年度臨時昇給の申入れ並びに51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金及び52年度昇給の会社回答は、再三申し上げているとおりにこれを変更する意思はない。」と組合に回答した。その後組合は、同月11月2日、52年度夏期一時金についても支給率のみ同意すると会社に通知した。

(7) かくして、組合は会社との間で50年度臨時昇給、51年度および52年度昇給並びに51年度夏期・冬期一時金および52年度夏期一時金について、現在に至るも妥結せず、組合員に対するこれらの賃金は支払われていない。他方、会社は申立人組合員以外の従業員に対しては、50年度臨時昇給については同年12月度に、51年度昇給については同年5月度に、52年度昇給については同年5月度にそれぞれこれを決定・実施しており、各一時金についても支払い済みである（なお、50年度臨時昇給について、前記2(2)のとおり、当委員会が申立人組合員に対する救済命令を発している）。

第2 判断

1 昭和51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および52年度昇給、同年度夏期一時金の差別について

(1) 組合の主張

① 会社は、組合が50年度臨時昇給実施の前提条件について同意すれば、51年度の昇給、夏期・冬期一時金および52年度の昇給、夏期一時金の問題が解決することになると主張するが、50年度臨時昇給については、すでに東京都地方労働委員会から救済命令がでているにもかかわらず、会社はひきつづき、この前提条件についての同意を含む前記前提条件を付して、51年度、52年度の昇給・一時金の決定・実施を組合員に未だに行なわず他の従業員と差別していることは不当労働行為である。

② また、昇給の「妥結月実施」との会社主張については、従来から慣行として毎年4月から実施してきたにもかかわらず、会社が51年度昇給以降、そのような提案をし、これに固執し続けていることには何ら合理的理由がない。

(2) 会社の主張

① 昭和51年度の昇給、夏期・冬期一時金および52年度の昇給、夏期一時金について組合から同意する旨の意思表示がないので、労使間に未だ合意が成立しておらず、したがって支給額が未確定ゆえ、これらの昇給および一時金の支給が実施されないまでのことであり、何ら差別ではない。

② 昇給の「妥結月実施」について、組合は慣行として遡及実施がなされてきたと主張するが、従来から賃金の世間相場を考慮して妥結の時期が4月頃に集中したにすぎず、会社の昇給の決定、実施が遅れる慣行もあったことについては他の従業員も熟知しているところであり、また、会社が組合に再三団交を申し入れているのに、組合が解決を引き延ばしているから、会社としては「妥結月実施」の条件を付したものであり、何ら不当ではない。

③ また、昭和51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金に関する本件救済申立ては上記主張のとおり組合との間に合意が成立せず未確定の状態にあるが、仮にこれについて東京都地方労働委員会の前記命令のごとく既に支払うべき根拠が成立しているとするれば、この問題はすでに1年以上を経過しているから救済の対象となし得ない（予備的主張）。

(3) 当委員会の判断

① 前記第1、3の各項で認定したとおり、組合は会社との間で50年度の臨時昇給、51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および52年度昇給、同年度夏期一時金について昇給率、支給率だけは合意をみているが、50年度の臨時昇給については会社の提示する前提条件をのまないため、妥結に至っていない。そして、以後この前提条件を基礎に、本件51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および52年度昇給、同年度夏期一時金についても、会社が同旨の前提条件を付し、組合がひきつづきこれに反対しているため妥結するに至らず、その結果申立人組合員に未だこれらの賃金・一時金が支給されていない。

ところで、当委員会はずでに、会社が50年度の臨時昇給について付した前提条件を固執することには合理性がなく不当労働行為に当たるとの救済命令を発しており（第1、2、(2)）、これに対し、会社はその後依然として態度を改めず、前記のように相変らず同旨の不合理な前提条件を固執し続けている。このことは結局、組合がこれら前提条件に同意しないことに藉口し、一方では、既に他の従業員に対し、昇給および一時金を決定・実施しながら、申立人組合員X1、同X2に対してはこれを遅らせることにより、経済的打撃を与え、ひいて組合を壊滅することを意図した不当労働行為であると判断せざるを得ない。

② また、昇給の「妥結月実施」という条件を付することは一般に認められないわけではないが、本件の場合、それが慣行となっているとの疎明もなく、また、会社のいうように本件の解決を組合が故意に遅らせているとは認められず、むしろ、既に判断したように、会社が不合理な前提条件を固執しているために妥結が遅れているものと認められる。しかも、この「妥結月実施」によるものとすれば、他の従業員との間に著しい差別が生じ、妥当でない。したがって、会社が「妥結月実施」条件を固執し続けていることも前記①と同様、不当労働行為と認められる。

③ 会社は、予備的主張として、組合が救済を求める51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金については1年以上を経過しているから、救済の対象となし得ないと主張しているから、以下これについて判断する。

前記第1、3の各項で認定した事実および会社自らの主張から明らかなように、52年度の昇給、夏期一時金については無論のこと、ここで問題となっている51年度の昇給、夏期・冬期一時金についても、当事者間で団体交渉が行なわれたけれども、妥結に至らず今日まで未解決のまま延びているにすぎない。したがって、会社による組合員に対するいわゆる査定行為も、また、それにもとづく決定行為も未だ行なわれておらず、これが引きのばされていること自体が不当労働行為であるから、そもそも、労働組合法第27条第2項でいういわゆる「除斥期間」を論ずる問題ではなく、会社の主張は採用できない。

④ なお、組合は最終陳述書において「請求する救済内容」の変更を申立て、会社はこれについて異議を述べている。しかしながら、これは最終陳述書における申立てでもあり、且つその趣旨は必ずしも明確でなく、しかもとくに必要性があるとも認められない。したがって本件の処理に当っては、この変更を考慮することなく当初の申立ての趣旨にしたがい命令を発することとした。

2 主文の内容について

(1) 昭和51年度昇給、同年度夏期・冬期一時金および昭和52年度昇給、同年度夏期一時金を実施するに当って、前記「前提条件」を除去する必要がある。もっとも、これら昇給・一時金について会社が組合との間に合意をみた場合、これについて協定を締結することまで不要とするものではない。

- (2) 前記第1、3、(7)の経過からして、51年度昇給および52年度昇給の差別是正の実施時期については、他の従業員と同様、前者については51年5月度、後者については52年5月度に、それぞれ遡って命ずることが妥当と考える。
- (3) 本件昇給・一時金について、会社はこれを決定する前提として申立人X1、同X2に対し、未だいわゆる査定行為を実施していないのであるが、この査定を実施するに当たっては、両名が申立人組合に所属していること、また、両名の行なった正当な組合活動（前記都労委48年不第96号、49年不第7号および同年不第66号事件並びに都労委昭和51年不第37号事件の命令書で認定した「ビラ配布」、「賃上げ、一時金差別に対する抗議」活動の事実など）を評価の対象としないことも命ずる必要がある。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件会社の行為は労働組合法第7条第1号および同条第3号に該当する。よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年2月20日

東京都地方労働委員会
会長 浅 沼 武