

埼玉、昭50不3、昭55.7.10

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部
申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部各和精機支部
被申立人 各和精機株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、総評全国金属労働組合埼玉地方本部各和精機支部執行委員長A1に対し、「職場放棄の抗議集会に関する始末書の提出」を命じた昭和50年5月20日付け譴責処分を取り消さなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人支部の組合員A2、同A3、同A4、同A5に対する昭和51年3月13日付け、同A6に対する同年同月26日付け各配置転換命令を取り消し、同人らをそれぞれ原職または原職相当職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人会社は、昭和47年度以降の賃金昇給額配分の考課査定と一時金配分の考課査定について、被申立人会社主張の考課制度の手續に従い、申立人支部組合員らに対する考課査定額の平均が各和精機労働組合員らに対する考課査定額の平均と同一になるよう考課査定をし直して是正の上、既に支払済みの給料及び一時金との差額を速やかに支払わなければならない。ただし、再考課査定にあたっては、既になされた考課査定による支給額を下回ってはならない。
- 4 被申立人会社は、申立人支部所属の下記組合員らに対し、次の措置を採らなければならない。
 - (1) A7、A8及びA6を昭和49年4月16日付けで1級に、同52年4月16日付けで2級に、A9、A3及びA10を同49年4月16日付けで2級に、A11、A4及びA1を同日付けで3

級に、A12及びA13を同日付けで4級に、A2及びA5を同日付けで5級にそれぞれ昇級させなければならない。

(2) 上記日付けで職能給を是正し、その間同人らが既に支給を受けた職能給の金額との差額を同人らに対し速やかに支払わなければならない。

5 被申立人会社は、申立人支部組合員らが申立人支部組合に所属していることを理由に各和精機労働組合員らと差別して人事考課査定及び職能級査定などにおいて不利益な取扱いをしてはならない。

6 被申立人会社は、本命令受領の日から3日以内に下記内容を縦1メートル横1.5メートルの白紙に墨書し、被申立人会社本社構内の従業員の見やすい場所に継続して7日間掲示しなければならない。(年月日は掲示した日を記載すること。)

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合埼玉地方本部

執行委員長 A14 殿

総評全国金属労働組合埼玉地方本部各和精機支部

執行委員長 A1 殿

各和精機株式会社

代表取締役 B1

当会社の下記の行為は、不当労働行為であると埼玉県地方労働委員会において認定されました。今後、このような行為を繰り返さないよう注意します。

記

(1) 総評全国金属労働組合埼玉地方本部各和精機支部執行委員長A1氏に対し、「職場放棄の抗議集会に関する始末書の提出」を命じた昭和50年5月20日付け譴責処分をなしたこと。

(2) A2氏、A3氏、A4氏及びA5氏に対する昭和51年3月13日付け、A6氏に対する同年同月26日付け各配置転換を命じたこと。

(3) A1氏ら13人に対し、賃金昇給額配分及び一時金配分の各考課査定について各和精機労

働組合員らと差別をしたこと。

(4) A 7 氏、A 8 氏及びA 6 氏を昭和49年4月16日付けで1級に、同52年4月16日付けで2級に、A 9 氏、A 3 氏及びA10氏を同49年4月16日付けで2級に、A11氏、A 4 氏及びA 1 氏を同日付けで3級に、A12氏及びA13氏を同日付けで4級に、A 2 氏及びA 5 氏を同日付けで5級にそれぞれ昇給させなかったこと。

7 被申立人会社は、前各項の命令を履行したときは、速やかに当委員会に文書でその旨を報告しなければならない。

8 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人各和精機株式会社（以下「会社」という。）は、昭和9年5月26日株式会社各和製作所として設立され、（同26年8月商号を各和精機株式会社と変更）肩書地（編注、埼玉県川越市）に本社及び工場を置き、輸送用機械器具等及び部品の製造修理並びに販売を目的とする資本金6,000万円の株式会社で、本件申立て当時の従業員数は約250人である。

なお、会社は日野自動車工業株式会社の系列会社である。

(2) 申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部（以下「全金地本」という。）は、埼玉県下の総評全国金属労働組合の組合員をもって組織する労働組合であり、また申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部各和精機支部（以下「全金支部」という。）は、全金地本の組合員で会社に雇用されている者をもって組織された労働組合で、本件救済申立て当時の組合員数は23人（本件審問終結時は13人）である。

(3) なお、会社には、全金支部のほか後記のように昭和47年6月24日に結成された各和精機労働組合（以下「各和労組」という。）があり、本件救済申立て当時の組合員数は179人である。

2 各和労組結成までの労使関係

- (1) 全金支部は、昭和26年5月1日結成され、同28年総評全国金属労働組合埼玉地方本部各和精機支部となった。
- (2) 昭和34年に下級職制が親交会をつくり会社の重役との交流をはかるなど協調的なムードがあり、会社と全金支部との間にもさしたる問題は起らなかった。
- (3) 昭和45年の春闘では、地域的には賃上げの最高額を獲得しながら組合大会で妥結案が否決されるという事態が発生し、執行部役員が辞任した。

同年末頃、休眠状態にあった親交会が改組されて親和会が結成されるや、勤務時間中に職制による全金批判や全金支部副執行委員長に対する全金脱退の意向打診及び「親和会に入ると査定がよくなる。」等、親和会への入会勧誘が行われるようになった。

- (4) 昭和46年の春闘は勤務時間中1時間ないし2時間の時限ストが行われた程度で妥結したが、同年9月の全金支部役員選出は従前の慣行によらず、親和会の推薦で立候補した者の選挙強行により親和会以外の組合員との間に混乱が生じ、結局選挙により親和会推薦の者が役員に選出された。
- (5) 昭和46年10月1日、日野自動車工業株式会社の傍系会社日野鑄造株式会社から、日野自動車労組執行委員2期の経歴をもつB1（現会社社長）が会社に入社し、専務取締役就任した。なお、同月職場代議員の選出が行われたが、従来慣行によらず職制の発言の影響により投票で選出された。
- (6) 昭和46年12月、会社は各地で労務対策の経験をもつB2を勤労課員として採用した。
- (7) 昭和47年1月行われたB3会社社長の年頭のあいさつにおいて、労使相互信頼が強調されてからは、従来3ヶ月に1回位の割合で発行されていた会社発行の社内報が、同年1月から毎月発行されるようになり、それには全金支部の批判と労使協調路線の選択を促す記事を掲載し、社内のみならず従業員の家庭にまで配布されるようになり、このような状態は昭和50年ころまで続いた。
- (8) 昭和47年1月25日、日野自動車工業株式会社から同社の労働組合で執行委員2期、専従書記長3期の経歴をもつB4が入社し取締役製造部長に就任し、のち勤労部長も兼ね

ることになった。

(9) 昭和47年3月4日、全金支部組合事務所天井裏に盗聴器が設置されているのを全金支部組合員が発見したので、全金支部は会社に対し抗議を行った。

(10) 昭和47年3月、全金支部は本年度の春闘に際し15,000円（全金支部の方針としては18,000円）の賃上げ要求を会社に提出した。春闘にあたり会社重役らは「会社の赤字は労務費の上昇によるものであり、その原因は当社に蟠踞する異常特異な全金組合にある。今までのような安易な妥協をしたら会社は倒産必至であるからどんな困難な事態になっても戦う。」旨決意していたので、会社は4月24日全金支部に対し6,480円の賃上げ回答をした。

全金支部は、同回答は埼玉県内の有額回答のうち最低額であったためこれを拒否し、要求を貫徹すべく5月9日からストライキに突入したが、このストライキは6月24日まで47日間続き、スト日数は22日（スト時間56時間）にわたった。

(11) ストライキ中である昭和47年6月11日、所沢市の山崎会館において親和会の秘密集会が開かれ、全金支部執行委員3人を含む100人弱の会社従業員が参加し、極東事情研究所のC1を講師として労使関係の話が行われ、その席上階級闘争主義から相互信頼へ労使関係路線を変更しよう、とのビラが配布された。

(12) B3社長は、昭和47年6月22日付け社報において「従業員全員への最後通告」と題して、「ストが続き親会社の日野自動車工業株式会社はこれを重大視し転注や日野社内へ機械等の引上げを行っている。日野の系列会社として他の各社と同じような労使協調体制を速やかに作ってほしい。」旨通告した。

(13) 昭和47年6月24日午後3時ころ、勤務時間中であるにもかかわらず社内放送で「印鑑を持って来るように。」との放送がなされ、これを合図に従業員が会社製造事務所前の広場に集まり、C1の司会でC2が決議文を読み上げ13分間の集会で各和労組が結成され散会した。

当日、全重役が会社にいなかったが、組合結成後約30分たった午後3時45分から4時15分まで開催された会社と各和労組との第1回団体交渉にはB4常務取締役を除く全重役

が出席し、各和労組の要求事項に対し異例にも即答をした。

なお、各和労組結成により、同労組組合員数は120人となり、全金支部の組合員数は40数人となった。

3 全金支部及び各和労組に対する会社の態度

(1) 全金支部に対する会社の態度

(ア) 会社は、長期ストの原因は「従業員意識の欠如」と「階級闘争路線一辺倒の組合の体質」(昭和47年6月26日付け朝礼資料)によると指摘し、「会社の赤字の原因は労務費の上昇にあり、その原因は当社に蟠踞する異常特異な全金組合にある。」とし、全金支部は「カビの生えたような階級闘争至上主義にしがみついて一步も引かない姿勢でいる、この全金組合の態度や考え方は組合員の生活を無視したやり方である。」(昭和47年7月20日付け各和ニュース)と述べ、更に「各和労組が破壊主義集団と敢然と決別し、労使相互信頼を打ち立てること、これが企業発展と生活の向上を両立できる唯一のものである。このことは大衆を煽動して特殊な目的にその力を利用しようとしている政治を背景とした活動家以外の者には肯定できるはずである。小児病的な対立抗争の考え方は連合赤軍の集団殺人事件や赤軍派のテルアビブ空港大量虐殺事件と同類であり、世間の人からみれば狂気の沙汰である。そこで、総ての人々は志を一つにして障害物を勇気をもって取り除き二度と誤った道に幻惑されてはいけない。」(昭和47年7月24日付け朝礼資料)などと全金支部を批判している。

(イ) 会社と全金支部との団体交渉は、昭和47年暮の一時金交渉以来今日まで次のように行われている。

会社側の出席者はB4勤労部長1人である。全金支部は、会社が各和労組との団体交渉には社長以下ほとんどの重役が出席して交渉にあたっている事実を挙げ、団体交渉の席上、会社に対し公平ではない、と差別扱いを抗議した。

会社は、賃上げや一時金の回答についても、全金支部の抗議にもかかわらず、まず各和労組との団体交渉において回答をなし、その結果を会社発行の勤労ニュースに掲載して従業員に配布したのち、全金支部にも回答するという方法をとっていたので両

者の妥結額はいつも差がなかった。また、一時金の支払い時期も全金支部に対する支払いは各和労組に対する支払いよりも数日遅れていた。

(2) 各和労組に対する会社の態度

(ア) 会社は、「良識ある人達が倒産寸前で何とかしようと立ち上り経営責任者たる我々の気持ちを踏まえた労使相互信頼を基盤として各和労組を結成した。」として勤務時間中会社の許可なく組合結成大会を開いたにもかかわらず、会社発行の昭和47年7月20日付け各和ニュース特集号に組合結成大会の様態を写真入りで紹介し、「過去20有余年間階級闘争至上主義に基盤を置いた当社の労使関係はこの新労組誕生によって労使相互信頼に基く新しい労使関係に入り、当社の新しい歴史が始まった。」と祝福した。

(イ) 会社と各和労組の団体交渉は前記のとおり、各和労組が結成されて30分後、社外に出ていた社長及びほとんどの重役が会社に帰り第1回目の団体交渉に出席して以来、社長以下全重役が出席して団体交渉にあたっている。

4 各和労組の全金支部に対する態度

各和労組は親和会当時から全金支部に対し批判的であったが、後記のとおり、退職勧誘及び配置転換当時は全金支部組合員に対する会社のやり方が手ぬるいと批判し、各和労組の職制は全金支部組合員に対し村八分以上の差別をし、葬式の付き合いもしない程であった。

5 譴責処分

(1) 就業規則の改正等

(ア) 会社では、昭和40年3月17日の抗議集会から同47年6月19日の全体職場討議まで17回にわたって全金支部の抗議集会、報告集会及び決起集会等が行われており、いずれも勤務時間内に届出のみによって行われてきたが(昭和30年代もほぼ同様であった。)、会社から警告又は制止等の措置はなかった。

(イ) 会社は、昭和47年7月24日付け朝礼資料において社員就業規則を改正し整備することを発表した。

(ウ) 会社と全金支部との間に就業時間中における組合活動に関する話合いがなされ、昭

和47年12月1日付け「労働時間中の組合活動に関する覚書」作成によって労働協約が成立した。その内容は、「組合は組合活動を原則として労働時間外に行うが、やむを得ない場合はその限りではない。ただし、この場合組合は会社に事前に連絡するものとし、会社は無事故扱いとし、賃金は支払わない。」などであった。

(エ) 会社は、各和労組の意見を聞いただけで、「就業時間中あらかじめ許可なく業務外の集会その他これに準ずることを行ったときは懲戒する。」旨改めるなど就業規則を改正し、昭和49年1月1日よりこれを実施した。

(2) 全金支部の抗議集会

(ア) 昭和50年3月6日、全金支部は会社に対し、昭和50年春闘要求書（賃金引上げ40,000円等）を手交し、同時に「3月17日に団体交渉を開き当日回答するよう」要求したが、会社は3月17日及び3月26日の団体交渉において有額回答をしなかった。

(イ) 昭和50年4月9日の団体交渉の際全金支部は会社に対し、「4月18日に有額回答をしてもらいたい、もし、同日有額回答が出されなければ重大な決意をし何らかの行動に出る」旨申し入れた。B4 勤労部長は最初これに難色を示したが、折衝の結果、同人は組合に対し「組合の申入れを承知しておきましょう。」と答えた。

(ウ) 全金支部のA11書記長は、昭和50年4月10日と4月17日の全体集会で会社が4月18日に有額回答を出すことを約束したと組合員に報告した。

(エ) 会社は、昭和50年4月17日社長以下重役の出席して行われた各和労組との団体交渉において、同労組に対し有額回答をした。

(オ) 昭和50年4月18日、全金支部のA11書記長は4月9日の約束に基づき当日有額回答がなされるものと信じていたので、いつものとおり団体交渉の時間の打合せをするためB4 勤労部長を探したが同人は会社内に見当たらず、結局当日団体交渉を行うことは不可能であることが判明した。（同人は、前日連絡のあった用務のため日野自動車工業株式会社に出張していた。）そこで、同書記長は、会社が一方的に約束を破ったことに対する対策を講じるため執行委員会、合同委員会及び抗議集会を開く旨の届出書を順次会社の勤労部に持参した。同日午後3時すぎ、勤労部のB2 主事補は同書記長を

呼び「抗議集会とはストライキなのか。」と確かめ、同書記長の「集会であってストライキではない。」との答えに対し「就業時間中の集会なら許可を要するのであるから届出だけでは職場離脱となり就業規則に違反する。」と注意をした。当日、B 4 勤労部長から全金支部に対しては何の連絡もなく、また社長以下重役が在社していたが回答に関する何らの連絡もなかった。

(カ) 全金支部は、会社が昨日各和労組に対しては有額回答をしたのに全金支部に対しては回答をする意思がないことなどの現状報告と、組合間差別をすることに対する抗議及び今後の争議行為の準備などの目的で、同日午後 4 時から 5 時まで30分間就業時間に食い込む（終業時間は午後 4 時30分）抗議集会を開いた。なお、当日全金支部がストライキにせず抗議集会としたのは、平和交渉打切りを確認しないうちに争議行為には入らないということが従前の形であったため、当日 B 4 勤労部長がいない状態で平和交渉を打ち切ることは難かしいと判断したからであった。

(3) 譴責処分

(ア) 会社は、昭和50年 5 月20日全金支部執行委員長 A 1 に対し、同年 4 月18日の就業時間中抗議集会を行ったことは社員就業規則第39条の15号「就業時間中、あらかじめ許可なく業務外の集会その他これに準ずることを行なったとき。」、21号「許可なく職場を離脱したとき」及び28号「前各号に掲げる行為を企て、共謀し、煽動し、使そうし、教唆し、もしくはほう助したとき」に違反するとして始末書を提出するよう要求し、同規則第38条 1 号による譴責処分にした。

(イ) A 1 は、始末書を提出すると組合が一方的に悪いということになるし、組合間の差別を認めたことになる、などの理由で今日に至るも始末書を提出していない。

6 配置転換

(1) 会社の組合員等に対する退職勧誘

(ア) 会社は、経営内容の悪化等を理由に、昭和51年 2 月24日の経営協議会において退職勧誘の基本方針を明らかにし、225人の従業員を180人にするため45人減員すると発表したが、全金支部は、これに反対した。

- (イ) 会社は、その基本方針の中で人員調整の順位については身分別及び個人別に区分し、身分別は①パートタイマー ②現務員 ③終身準社員 ④嘱託 ⑤社員の順とし、個人別は①余剰員となり、他に適当な配置個所がない者 ②勤務成績不良の者 ③職場規律が厳正でない者 ④高年齢で能率の低下した者 ⑤長期欠勤者及び出勤が常ならざる者 ⑥共稼ぎの一方 ⑦時間外勤務、交替勤務のできない者 ⑧社外出張応援等のできない者 ⑨その他、退職を希望し、会社が承認した者の順とすることを明らかにした。
- (ウ) 昭和51年3月8日、会社と全金支部三役との交渉において、退職勧誘に応ずるか否かは本人の任意であり強制はしない、配置転換については本人の希望を尊重する、等の合意が成立した。そこで、全金支部は、同日組合臨時大会を開き上記合意事項が守られるならば退職勧誘受諾もやむを得ないとの組合員の意思を確認し、翌3月9日の団体交渉において全金支部は会社に対しその旨回答した。
- (エ) 昭和51年3月9日、会社は、全金支部組合員19人中12人(63%)、各和労組組合員161人中9人(6%)等に対し退職勧誘の文書を発送した。退職勧誘対象者の選出の方法は、製造部の場合まず5人の職長が候補者をリスト・アップし、次に3人の組長が調整するという方法であり、他の職場も同様であったが、職長も組長もすべて各和労組の組合員であった。
- (オ) 昭和51年3月12日午後3時ころ、退職を勧誘された全金支部組合員はいっせいに上司である職制から退職するよう説得された。
- (カ) 昭和51年3月13日の統一退職日に、全金支部組合員4人、各和労組組合員13人(被勧誘者9人、勇退者4人)、非組合員23人及び定年退職者5人合計45人が退職したが、全金支部組合員8人はこれを拒否した。
- (キ) 同日、会社は、退職を拒否した全金支部組合員8人のうち5人、すなわちA2及びA3を切粉取り職場へ、A4を勤労部勤労課食堂係へ、A5を生産管理部生産技術課油倉庫職場へ、A15をブレーキシュー職場へ、それぞれ配置転換を命じた。
- (ク) 同日、全金支部は会社と団体交渉を行い、次のとおり抗議した。

- ① 全金支部組合員に対する退職被勧誘者の比率と、各和労組組合員に対する退職被勧誘者との比率を比較してみると、各和労組に比べ全金支部の比率が著しく高い、これは組合間差別により全金つぶしをねらったものである。
- ② 退職勧誘を拒否した8人の組合員のうち、5人に対する配置転換は報復的措置であり、不当である。
- (ケ) 各和労組は、昭和51年3月15日、「会社は全金支部組合員をやめさせる次の手を考えろ、会社のやり方に不満がある。」旨記載した組合ニュースを従業員に配布した。
- 配置転換命令を受けた5人の全金支部組合員は、同日、不満を表明しつつ配転先の各職場に移った。
- (ク) 昭和51年3月16日、上記5人の配転者は会社に対し、「業務命令を拒否するとどんな報復処分を受けるかわからないので新職場に移ったが、この配転は従来から会社が継続してきた全金敵視政策の一環であり、本来退職するか否かは任意であるとの合意に基づき勧誘を断ったのにこれを拒否したことへの報復である。よって、本配転に異議を申し立てる。」旨の内容証明郵便を發した。
- (ク) 昭和51年3月20日、会社は、退職を拒否した全金支部組合員8人（配転した5人の組合員を含む）に対し、「再退職の申出提出のお願い」と題する文書を交付した。
- (ク) 昭和51年3月22日、全金支部は会社に対し、「退職の再勧誘は、退職するか否かは本人の任意であり強制はしないとの合意に反する。全金組合員であることを理由とする全金敵視から生れたいやがらせ以外の何ものでもない。」旨を記載した抗議文を手交した。
- (ク) 各和労組は、昭和51年3月23日、「会社は、会社総ぐるみで全金を追い出せ。」「会社の退職勧誘は手ぬるい、掃除ラインを作り余剰人員を知らしめ、窓ふきか、掃除をさせろ。」などと記載した組合ニュースを従業員らに配布した。
- (ケ) 昭和51年3月26日、退職の再勧誘を受けた全金支部組合員8人のうちA15及びA16の2人が会社を退職した。すると、同日、会社はA15が退職したブレーキシュー職場へ全金支部組合員A6に配置転換を命じたので、同人はやむなく同職場に移った。

(9) 昭和51年3月27日、全金支部は会社との三役交渉の場でA6の不当配転を撤回するよう抗議をした。

(2) 配置転換

(ア) A2

A2は、昭和30年11月5日旋盤経験工として入社し、同41年1月以降ハウジング職場、ギヤケース及び生産管理部生産管理課集中研磨職場の各指導員を勧めていたが、各和労組結成後の昭和47年10月に行われた資格制度改正の際には指導員に再任されなかった。

A2は、昭和51年3月9日付け退職勧誘を拒否したため、3月13日切粉取り職場に配置転換された。配転の理由は、集中研磨職場では1人の余剰人員がありこれの整理であること、同人は高齢で能率が低下し仕事に対し積極性がなく他に適当な配転場所がないことなどであったが、当時集中研磨職場には、53歳のA2よりも高齢な58歳で嘱託のC4（各和労組組合員）がおり、同人は機械工20年以上の経験を持つA2に教わりながら仕事をしていた。

会社における切粉取り職場は、各和労組発行の「組合ニュース」に記載されているとおり「各和の姥捨山」「機械のクソ取り」などと言われ普通の人のいやがる職場で旋盤等の切削屑等を片付ける雑役であり、従来臨時工、季飾工、定年後の嘱託等がこの仕事に従事していた。なお、A2は組合において4期執行委員を勤め、配転当時は全金支部の会計を担当していた。

(イ) A3

A3は、昭和38年5月1日プレス経験工として入社し、プレス職場、生産管理部生産管理課受払職場に勤務し、材料の切断及びフォークリフトの運転に従事していたが、昭和51年3月9日付け退職勧誘を断ったため、3月13日切粉取り職場に配置転換を命ぜられた。会社は退職勧誘の理由として前記基本方針個人別①、④、⑤を挙げているが、特に⑤の長期欠勤者及び出勤が常ならざる者として重視していた。

また、会社は、配置転換の理由としては、生産管理課内では特殊作業の運転手は不

足していたが、A 3はその要件である大型免許証を備えていないため、課内でA 3を就労させる仕事がなかったことを挙げている。

A 3は、椎間板ヘルニアで2ヶ月位病気欠勤をしたことがあり、また、自宅の新築の金策のため短期間休んだことがあったが、診断書提出等の手続をして休んでいた。なお、A 3は、職場代議員1期と会計監査2期の組合歴がある。

(ウ) A 4

A 4は、商業高校卒業後昭和33年4月1日事務員として入社し、総務部計画管制課（原価計算の基礎資料の作成）、同部経理課及び生産管理部生産管理課受払職場（得意先への納入、伝票切り、台帳記入等）と18年間事務員として勤務してきた。

同人は、昭和51年3月9日付け退職勧誘を拒否したため3月13日勤労部勤労課食堂係へ配置転換を命ぜられた。会社は退職勧誘の理由として、基本方針個人別②勤務成績不良の者（勤務時間中居眠りが多い。）及び⑥共稼ぎの一方を挙げ、配置転換の理由としては、食堂係の仕事は主婦として家庭生活を営んでいる者が適任であり、退職勧誘によりパート等の人達が全員やめ食堂を管理する勤労課内の女子は皆無となり、3月13日の朝には補充する必要があったことを挙げている。当時経理課には欠員があり、また、A 4と同じ受払職場に勤めていたC 3も退職したが、会社は、前者については退職勧誘後1ヶ月位たったころ40歳前後の女性（準社員）を採用して補充し、後者については再び同人を採用して受払いの仕事を担当させている。

食堂係の仕事は従来パートの人がやっていたが、その仕事の内容は食堂内の掃除、食券の員数確認、湯茶の準備、食器洗い等の雑役である。

なお、A 4は全金支部副執行委員長A13の妻で各和労組結成後は全金支部ただ一人の女子組合員である。

(エ) A 5

A 5は、昭和27年4月16日経験8年を有する旋盤工として入社し、同38年7月13日班長に任命されて以来、旋盤及び生産管理部生産管理課工機改善職場の各指導員として機械加工関係等各ラインを担当し、多い時には20数人の直属の作業員をもって仕事

をしていたが、各和労組が結成された後である同47年10月の資格制度改正の際には指導員に再任されなかった。

会社は、昭和51年3月9日付けでA5に対し退職勧誘を行ったところ、同人がこれを拒否したため、3月13日同人を生産管理部生産技術課油倉庫職場に配置転換を命じた。会社は、配転の理由として、会社ではいずれ「オイラーマン方式」を取り入れなければならないし、危険物取扱いの責任者を設けなければならないので、課内で最高の技術を持ち機械加工の技術があり、機械工場内の機械配列も熟知し計算を苦しめない人で、危険物取扱者の試験に合格できる能力を有する者として同人を選んだとしている。

会社においては現在「オイラーマン方式」は行われていないし、その具体案が明らかにされたこともなかった。油倉庫職場の仕事は会社の職務編成表に雑役と記載されているとおり、1日のうち油の配給はわずかの時間でありその他はゴミの清掃等であった。

なお、A5の組合歴は執行委員4期、いつも組合大会の議長を勤めていた。

(ウ) A6

A6は、昭和38年12月21日に入社し、熱処理職場、製造部製造課第二製造ステアリングシャフトライン及び製造課第一製造ピンドルフックカプラーラインに所属して働いていた。同44年11月及び12月には急性肝炎で30日間と26日間の2回にわたり病気欠勤し、同47年9月には腰痛等のため会社に申し出て約1ヶ月余軽作業に就いたが、同年11月ころ第二製造ステアリングシャフトラインに戻った。同48年8月ころメニエル氏病で作業中倒れたこと2回、自宅から救急車で病院に運ばれて入院し、そのまま1ヶ月以上病欠したこともあった。

A6は、昭和51年3月9日付け及び3月20日付けの退職勧誘を拒否したため、3月26日ブレーキシュー職場へ配置転換を命ぜられた。同人に対する退職勧誘の理由は、同人が仕事に対して積極的意欲がなく、上司に対する協調性及び人間関係に欠け他に適当な配置個所がないというものであり、配転の理由は、退職再勧誘により3月25日A15

(3月13日配転された全金支部組合員)が退職したので、翌26日、この仕事の経験もあり、退職被勧誘者でただ1人残っているA6を後任に発令したというものであった。会社は、A6を配転した後に新入社員を採用して補充した。ブレーキシュー職場は重量物を扱う(1個37kgもある製品を1日約500個扱う)職場であるが、A6は身体に変調を感じたので4月15日関越病院で医師の診断を受けたところ、「病名は、傍脊椎筋、大胸筋、腹直筋炎。原因は、職場の配置換えにより重い物を動かしたためと考えられる。重い物の移動を必要とする職場は不相当と考えられる。」と診断された。同人は、この診断書を会社に提出して配置転換を要求したところ外径仕上職場に変更が認められた。同人はその後も昭和51年6月小豆沢病院に、同52年3月には会社内でメニエル氏病の再発により救急車で行定病院に運ばれ、それぞれ入院した。

なお、同人は執行委員2期勤めた組合歴がある。

7 賃金等の差別

(1) 会社における人事考課制度

(ア) 人事考課制度の導入

人事考課制度の導入以前の賃金配分方法は年齢給的要素の強いものであり、1人平均昇給額の70%を一律分、10%を基本給比、10%を勤続比、10%を年齢比として配分支給されていた。会社は、このような配分方法は会社内に「休まず、遅れず、働かず」の気風を醸成し、職場規律が乱れ生産量の低下につながるものと考え、人事考課制度の導入を全金支部に申し入れたが、組合はこれに反対した。昭和47年6月24日全金支部が分裂し各和労組が結成されるや、全金支部も人事考課制度の導入を承認せざるを得なくなり、同年4月16日の賃金改定時からこの制度が導入され、1人平均昇給額の60%を一律分、10%を基本給比、10%を勤続比、10%を年齢比、10%を考課査定分とする配分方法に改められた。

(イ) 会社における人事考課制度及び運用の方法

① 考課者、調整者及び決定者

第1次考課者は直属の上司(現業部門では職長、事務技術部門では副長)であり、

第2次考課者は第1次考課者の直属の上司（現業部門では組長、事務、技術部門では課長）である。そして、考課決定者は各課長であった。調整者は総務部長（実際にはB4 勤労部長）を議長とする評価会議であり、ここで調整された結果を各部長が承認する。

② 考課の方法

㊦ 第1次考課者は、総務部から被考課者別の人事考課表を受領し、被考課グループごとに（被考課者の職務、年齢、勤続年数によって1ないし6のグループ別に区分されている。）1人ずつ分析考課欄の各考課要素別に最も適当な観察内容評語を選んで第1次チェック欄にチェックし、次いで総合考課欄に記載された5段階中最も適当な位置にチェックする。そして、自分の職場内全員の考課が終わると第2次考課者に人事考課表を手渡す。

㊧ 第2次考課者は、自分の部下である何人かの職長から集まった人事考課表を第1次考課者と同様、グループごとの個人別に第2次チェックをする。第1次考課者の評価と相違があるときは、その理由を第2次考課者所見欄に意見を記入し、第2次チェックを考課原点表に基づき採点欄に点数を記入して合計する。採点された人事考課表は第2次考課者から課内考課決定者に手渡される。

㊨ 考課決定者は、何人かの組長から集まった考課表を被考課者グループごとに区分し、グループ内を更に採点順に並べ、グループ内序列を決める。この際採点と総合考課を基礎資料として各組長の意見を求めながら決定する。

㊩ 調整者は、勤労部長1人、課長4人、組長4人ないし5人（全部各和労組組合員）で構成されている評価会議で各課単位で決った被考課者グループごとの序列に基づき課間の評価の甘辛を勘案し、会社全体としての被考課者グループごとの序列を決定し、各グループ内の人員の序列を崩すことなくA－5%、B－15%、C－60%、D－15%、E－5%にランク付けをし、考課を最終的に決定する。そして各部長がこの結果を承認する。

③ 考課と昇給額配分

① 会社の賃金改訂時期は毎年4月16日で、昭和47年度以降賃金改訂総額の中に考課額として一定割合を設け、1人平均考課支給額が計算される。

② 昇給金額中の考課査定額の配分方法は、1人平均考課支給額に基づいて事務的に計算されている。すなわち、1人平均考課支給額×対象人員（組合員）＝考課総原資額と算出し、次に被考課者グループ1ないし6を更にそれぞれグループごとにAないしEの5段階に区分した考課人員分布表を作成する。そして、考課人員分布表のグループのうち6-Aを1人平均考課支給額の倍額にしてこれを最高位とし、各グループのE列を0円にしてこれを最低額とし、人員分布の2分の1の数になるところのランクに1人平均支給額をあてはめる。この三点を仮設したのち、各グループ間の差額とグループ内の上下差額を試算し、人員分布に掛算しながら考課原資額を案分する。

④ 考課と一時金配分

① 会社の一時金は、夏は対象期間を前年11月16日から当年5月15日までとして7月初旬支給、冬は対象期間を当年5月16日から11月15日までとして12月初旬支給となっている。

② 一時金の1人平均考課支給額は、組合と絶対金額で妥結したときはその金額に対象人員を掛けた金額が総原資になるが、「%」で妥結したときは夏は5月15日で締切りのタイムカードの支払いベース、冬の場合は11月15日締切りの支払いベースを基礎に1人平均考課支給額を計算するので、賃金改訂時のベースから若干変動する。

③ 一時金考課の考課者、調整者及びグループ等考課制度の運用は賃金考課の場合と全く同一であるが、人事考課表及び考課原点表を使わないで第2次考課者が所属内を調整して決めた序列を評価会議において黒板にグループごとのAないしE5段階区分で氏名を記載し、討議調整の結果をもって個人のランクを決定する。

④ 考課ランクに対する金額配分は、賃金の場合と同じやり方である。

(2) 会社における職能給制度

- (ア) 会社は、昭和47年10月1日から実施されていた資格（事務、技術、現業各部門の各1ないし3級職の資格）としての職能級を廃止し、昭和49年4月16日から全従業員を対象とした職能級制度を導入した。
- (イ) 導入時には、昭和48年4月16日時点の技能1級以上の資格及び役職者に対しそのままの区分で1級ないし6級までの新職能級を与え、次いで、新昇級者を選考して発令し、一般作業員を0級のクラスとした。
- (ウ) その後の昇級者の選考は、各所属長が1級上位に昇級すべきであると認めた場合には、第2次考課者（組長）と考課決定者（課長）で構成される評価会議に候補者を申請する。評価会議では候補者の過去の考課がA又はBで欠勤がないこと、及び将来に期待がもてること等を勘案し、相対的評価をもって昇級者を決定する。
- (エ) 会社の賃金改訂時は毎年4月16日であるが、昭和49年度以降前記賃金昇給と同様、その時期に1人平均昇給額の何%かが職能給分として割り振られ、その年の職能給分布図を前提とし、勤続職級別同額昇給表により、その1人平均額を組合と協議して職級ごとに配分額を決めている。
- (3) 全金支部組合員に対する賃金昇給配分等における差別の実態
- (ア) 賃金昇給分中の考課査定額の全社員平均考課査定支給額と全金支部組合員13人に対する平均考課査定支給額
- ① 会社においては毎年春闘の団体交渉において、賃金及び一時金の配分並びに計算方法等が公表されている。昭和47年4月16日以降は、人事考課制度が取り入れられたので昭和47年度は一人平均賃上げ金額につき一律分60%、年令比10%、勤続比10%、基本給比10%、考課査定分10%の割合で算出された金額が会社全社員の平均額となる。すなわち、昭和47年度の一人平均昇給額は8,500円であったから考課査定分はその10%の850円となり、これが全社員の平均額であった。
- 現在救済を求めている13人の全金支部組合員に対する昭和47年度の考課査定分の金額は別表1のとおりであり、全社員平均額を超えている者は2人のみであり、0円が1人、1円が1人、2円が1人、3円が1人、4円が1人で他の者もいずれも

平均額以下で全金支部組合員13人の平均は399円であった。

- ② 昭和48年度の1人平均昇給額は13,000円で考課査定分はそれの9%を乗じた1,170円であった。上記13人に支給された金額は同表記載のとおりであり、最低45円、最高1,000円でその平均額は543円であり全社員平均額を超える者は1人もいなかった。
- ③ 昭和49年度は職能級制度を取り入れたために従来の方法を改め、1人平均昇給額27,000円の配分方法を基本給、職能給、考課査定分及び家族手当に改め、考課査定分（全社員平均額）を1,000円（3.7%）とした。上記13人に対する支給額は同表のとおりであり、最低100円、最高1,000円、平均額は461円で、誰も全社員平均額を超える者はいなかった。
- ④ 昭和50年度は、1人平均昇給額が15,013円で考課査定分（全社員平均額）は600円（4.0%）であり、上記13人に対する支給額は同表のとおり最低100円、最高400円、平均額は162円であり、全社員平均額に達する者は1人もいなかった。
- ⑤ 昭和51年度は、1人平均昇給額が9,787円で考課査定分（全社員平均額）が400円（4.1%）であり、上記13人に対する支給額は同表のとおりで最低40円（6人）、最高356円、その平均額は95円で全社員平均額に達する者は1人もいなかった。
- ⑥ 昭和52年度は、1人平均昇給額が11,098円で考課査定分（全社員平均額）が350円（3.2%）であり、上記13人に対する支給額は同表のとおりであり、最低70円、最高364円、平均161円で全社員平均以上に支給された者は1人だけであった。

(イ) 会社における職能級の査定と全金支部組合員13人に対する支給額

- ① 会社は前記のとおり昭和49年4月16日から全社員を対象とした職能級制度を導入し、従来の職級を改め0級から6級までの7段階とした。0級と6級の金額を比較すると、同一勤続年数であっても6級は0級の約3.5倍となっている。
- ② 昭和49年4月16日当時査定された職能級別人員は、次表のとおりであった。

職 級	全社該当者	全金組合員	各和労組員
6 級	10人	0人	10人
5 級	11	0	11
4 級	20	0	20
3 級	12	1	11
2 級	15	0	15
1 級	52	3	49
0 級	65	28	37
計	185	32	153
平均勤続年数	約7.3年	約11.6年	約6.4年
平均年齢	約37歳	約36.4歳	約37歳

全金支部組合員32人と各和労組組合員153人の平均年齢はほぼ同じであるが、平均勤続年数は後者は前者の2分の1強であるにもかかわらず、0級が37人（24%）、前者は28人（88%）と大差がある。後者は0級から6級まで万遍なく配分されているが、前者は1級に3人（うち1人はA9）、3級に1人（A5）のみで他は全部0級であった。

③ 本件で救済を求めている上記13人の全金支部組合員と入社年月日、勤続年数、年齢、学歴、職歴が近似している各和労組組合員を抽出し、比較してみると別表2のとおりである。条件は極めて近似しているにもかかわらず、昭和49年4月16日当時はもちろん、昭和52年度に昇級した後でも前者は後者よりも低い級にランクされている。

④ 全金支部組合員13人が昭和49年度から同52年度までに支給を受けた職能給額は、別表3のとおりである。

(ウ) 一時金の全社員平均考課査定額と全金支部組合員13人に対する平均考課査定支給額

① 会社と組合の一時金協定は夏期、年末を一括して協定するいわゆる年間協定である。

- ② 昭和47年度の一時金協定額は1人平均33万円で、その配分は基準内賃金比（通勤手当、交通手当、臨時手当を除く。）85%（280,500円＝3.6ヶ月分）、一律10%（33,000円）、考課分5%（16,500円）であった。会社員平均考課査定額は16,500円であるところ、上記13人に対する査定支給額は別表4のとおりであり、0円が5人、会社員平均を超えたものは2人で全金支部組合員平均額は8,288円であった。
- ③ 昭和48年度の一時金は基準賃金比（4.9ヶ月分）＋一律分＋成績査定分（5%）とされ、会社員平均考課査定額は14,000円であった。上記13人に対する査定支給額は同表のとおりで会社員平均を超えたものは2人、全金支部組合員平均額は9,661円であった。
- ④ 昭和49年度の一時金は、基準賃金比（5.1ヶ月分）＋成績査定分、（0.2ヶ月分）とされ、会社員平均考課査定額は22,960円であった。上記13人に対する査定支給額は同表のとおりで、会社員平均を超えた者は2人で全金支部組合員平均支給額は10,496円であった。
- ⑤ 昭和50年度の一時金は、基準賃金比（4.7ヶ月分）＋成績査定分（0.2ヶ月分）とされ、会社員平均考課査定額は25,769円であった。上記13人に対する査定支給額は同表のとおりで、会社員平均を超える者は1人もなく、全金支部組合員平均支給額は8,216円であった。
- ⑥ 昭和51年度の一時金は、基準賃金比（4.55ヶ月分）＋成績査定分（0.2ヶ月分）とされ、会社員平均考課査定額は27,645円であった。上記13人に対する査定支給額は同表のとおりで、会社員平均額を超える者は1人もなく、全金支部組合員平均支給額は7,951円であった。
- ⑦ 昭和52年度夏の一時金は、基準賃金比（2.33ヶ月分）＋成績査定分（0.07ヶ月分）とされ、会社員平均考課査定額は9,978円であった。上記13人に対する査定支給額は同表のとおりで、会社員平均を超える者は1人であり、全金支部組合員平均支給額は5,272円であった。

(4) 考課査定による差別額の累積

- (ア) 会社の現行賃金体系によれば、賃金は基準内賃金と基準外賃金に分類され、基準内賃金は基本給と職能給と住宅手当等の諸手当によって、基準外賃金は時間外勤務手当、交替勤務手当、奨励手当等の諸手当によって構成されている。この他に一時金と退職手当金の定めがある。
- (イ) 基準内賃金は基本給と職能給と諸手当に分けられ、基本給は年齢給と基本給の昇給分中一定率の考課査定分によって成り立っている。従って職能給と考課査定分は査定の方によって差別が生ずる。その差別額は是正されるまで毎年累積されていくことになる。
- (ウ) 一時金は基準賃金に月数を乗じそれに一時金の考課査定額を加えることによって算定される。基準賃金には職能給査定と考課査定が含まれているのでここで差別が行われれば当然一時金にも影響し、更に別個の一時金の考課査定が行われるので二重の差別が生じ、その差別額も毎年累積されていくのである。
- (エ) 退職手当金は、標準月収に一定の乗率を乗じて算出される。標準月収とは基本給＋職能給＋諸手当の175時間分をいい、一定の乗率は勤続年数と退職事由の如何によって定まっている。従って上記のとおり基本給と職能給の中には査定分が入っているのでその差別は当然退職手当金にも影響する。
- (オ) 基準外賃金のうち時間外勤務手当は、その算定の基礎に基本給と職能給が用いられているのでその差別は当然に影響する。奨励手当は各人の労働の質と量を評価して毎月支給するもので、最低0円、最高2,000円、平均700円として査定によって決定されるものであり、上記のものとは質の違った査定である。
- (5) 会社の全金支部組合員に対する本件各査定理由
- 会社は、本件において人事考課等の制度と運用の方法に基づき考課査定を正しく行ったと抽象的に主張するだけで、全金支部組合員13人に対する具体的な査定理由及び事情をあえて主張及び疎明をしない。
- (6) 全金支部の会社に対する考課制度についての異議等
- 全金支部は、昭和47年度以降人事考課査定及び職能級の昇級等についての差別につき、

毎年賃上げ要求書に異議を記載するとともに、団体交渉においても異議を述べその是正を要求したが、会社はこれに対し、公平に査定していると述べ査定の内容をも明らかにせず、是正にも応じなかった。

第2 判断

1 会社の全金支部に対する態度

日野自動車工業株式会社の系列に属する会社は、かねて、日野グループの中でも当社の全金支部は力が強く賃金その他の労働条件が他の系列会社よりも良くなっていくため、当社の経営が赤字化することを憂慮し、全金支部に対抗する労務対策を検討した結果、昭和46年10月から同47年1月にかけて日野自動車工業株式会社及びその傍系会社から組合役員歴をもつB4及びB1を取締役として、また、労務対策の経歴をもつB2を勤労課員としてそれぞれ採用し、会社の労務対策陣容を強化した。

昭和47年4月の春闘にあたっては、社長以下全重役が、会社の赤字の原因は労務費の上昇にありその原因は全金支部にある、このたびの春闘ではいかなる困難な事態が発生しても断固として戦う旨決意し、賃金引上げ要求に対してはできるだけ少額に押さえる態度を示したため、ストライキは長期化した。そのころ会社は、全金支部の方針に反対する親和会を通じて労使協調路線を強調させ、全金支部に対しては破壊主義集団であると批判した。

昭和47年6月24日、全金支部が分裂し親和会等の従業員を含めて各和労組が結成されるや、会社はこれを賞賛するとともに団体交渉等に便宜を与えた。

全金支部は、当時会社の人事考課制度導入に反対していたが、組合が分裂し各和労組結成により組合員数が40数人に減少し（各和労組は120人）組織が弱体化したため人事考課制度の導入を許さざるを得なくなり、昭和49年に全従業員を対象とする職能級制度に改正されたが、これも事実上認めざるを得なかった。このような状況下において、会社は、後記認定のとおり、全金支部組合員に対し各和労組との間に賃金及び一時金に関する査定並びに職能級の昇級の査定等において差別をするとともに、全金支部の行った就業時間中の抗議集会に対しA1を不当な譴責処分にし、また、退職勧誘に応じなかった全金支部組合員に対し不当な配置転換を行った。このような一連の行動をみると、会社の全金支部組合員

に対する不当労働行為意思が認められる。

2 譴責処分について

(1) 当事者の主張

全金支部は、「当組合が昭和50年4月18日届出によって就業時間中開催した抗議集会は正当な組合活動である。すなわち、会社は全金支部に対し当日賃上げの有額回答をする約束をし、回答ができる状態（各和労組には前日有額回答をした。）にありながら何の連絡もせず、これを一方的に破棄したことは、各和労組との組合間差別を企図し、団体交渉権ひいては団結権をも否認する会社の態度を示すものである。全金支部は、この実情を組合員に説明し、会社に対し抗議をするとともに、今後の対策を検討するためやむを得ず開いたものであり、これは正当防衛的な組合活動である。なお、届出のみによって就業時間内に集会を開くことができることは、過去20年来の労使慣行である。また、会社は各和労組が就業時間内に無届けで組合結成大会を開いたのに始末書を出させず、A1にのみこれを出させることは片手落ちである。従って、会社がこれを理由としてなした譴責処分は、A1の正当な組合活動に対する不利益取扱いと組合の運営に対する支配介入となる。」と主張する。

これに対し会社は、「全金支部の主張する有額回答期日に関する合意の存在を否認する。会社には就業時間内の組合活動を容認する労働協約及び慣行はなく、会社の警告を無視して行われた抗議集会は就業規則に違反する職場離脱行為である。仮りに、慣行が認められたとしても昭和47年12月1日付け『労働時間中の組合活動に関する覚書』及び同49年1月1日改正実施の就業規則によってその慣行は消滅した。なお、各和労組から2人の始末書を提出させてあるので、全金支部が主張するような不当労働行為は成立しない。」と主張する。

よって、以下これについて判断する。

(2) 抗議集会の正当性について

有額回答期日の合意の存否については、必ずしも明らかではない。しかし、昭和50年4月9日の団体交渉の席上、全金支部から「4月18日までに有額回答が出ない場合には

何らかの行動に入らざるを得ない。」との発言があり、「指定日の確約を求められた。」こと及びB 4 勤労部長が「4月18日までに回答しるとの組合からの申し込みがあったことを承知しておきます。」と述べたことは会社も認めているのであるから、もし、4月18日までに回答しなければ全金支部が何らかの行動に出ることは会社も十分に承知していたことであり、たとえ同部長が4月18日日野自動車工業株式会社に出張のやむなきに至ったとしても、出張は前日からわかっていたことであり、全金支部役員に対し電話連絡もできない状況とは到底認められず、まして、当日会社には社長以下取締役及び勤労課員が勤務していたのであるから、その人達に連絡し事情を説明させることができたはずである。しかるに、何らの措置も講じなかったのは、全金支部軽視ないしは組合間差別の意思ありと見られてもやむを得ないところである。

前記認定した事実3の(1)記載のとおり、昭和47年6月24日各和労組が結成されて以来、会社は全金支部との団体交渉の当事者としてB 4 勤労部長1人しか出席させず、賃上げ等の回答も常にまず各和労組に回答をし、その結果を会社の勤労ニュースに掲載し従業員に配布して知らせた後全金支部に回答して妥結させており、この会社のやり方は各和労組にのみ不当に優遇し、全金支部を無視するもので、会社の両組合に対する中立性及び公平性に違反した組合間の差別である。かかる状況下において、全金支部が、会社は4月17日に各和労組に有額回答をしたのに全金支部には4月18日に回答をしないばかりでなく何らの連絡をしないのは、全金支部に対する団結権の侵害ひいては団結権の否認を企図するものと考え、この実情を組合員に説明して会社に抗議するとともに、今後の対策をたてるために就業時間内に食い込んだ抗議集会を開いたことは、組合の権利擁護のためまことにやむを得ない措置であったと考えられる。

また、前記認定した事実5の(1)記載のとおり、かつて届出による就業時間内の集会を認める労使慣行があったことが認められる。会社は、「仮りに、これが認められたとしても『労働時間中の組合活動に関する覚書』及び就業規則の改正によって慣行は破棄され会社の許可が必要になった。」と主張する。しかし、同上認定した事実5の(1)(ウ)記載のとおり、前記覚書の作成により、原則的にはともかくやむを得ない場合には事前の連絡に

より労働時間内でも組合活動ができる旨定められており、少なくともこの部分はかつての慣行が労働協約に高められたことが認められる。本件においては、当日A11書記長が抗議集会の届書をあらかじめ勤労部に持参して連絡をしており、抗議集会も前記のとおり組合の権利擁護のためのやむを得ない組合活動であったと判断されるので、本件抗議集会は正当な組合活動であったと認められる。なお、覚書による労働協約が、その後の各和労組組合員の意見を聞いた上で「許可を要する」旨改正された就業規則によって破棄されたとは到底認められない。

(3) 不当労働行為の成否について

上記1、2(1)(2)及び前記認定した事実1ないし5を総合して判断すれば、会社にはA1に対する譴責処分につき不当労働行為意思があったものと認定することができ、その余の事実を認定するまでもなく、本件譴責処分はA1が労働組合の正当な行為をしたことに対する不利益処分であり、かつ、全金支部執行委員長を処分することによって組合の運営を支配し、介入する行為であるから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 配置転換について

(1) 当事者の主張

全金支部は、「会社が赤字経営を理由として従業員225人を180人にするため45人の減員を発表し、昭和51年3月9日、全金支部組合員19人中12人(63%)に、各和労組組合員161人中9人(6%)に対して退職を勧誘した。退職勧誘対象者決定の方法は職長がリストアップし組長が調整して行ったが、職長も組長もすべて各和労組の組合員であるから、各和労組の全金支部に対する態度等からみて全金支部組合員を多く退職せしめるため選出について組合間差別を行ったものであり、不当な退職勧誘である。

また、会社と全金支部との間には退職勧誘の方法について、退職勧誘に応ずるか否かは本人の任意であり強制はしない、との合意があったにもかかわらず、会社はこれを無視し職制を動員していっせいに退職を強制した。それにもかかわらず全金支部組合員は4人しか退職せず8人がこれを拒否したので、その報復として退職再勧誘及び配置転換を

命じたものである。よって、会社の本配転命令は、労働組合法第7条第1号の労働者が労働組合の組合員（特に全金支部の）であることの故をもってする不利益取扱いに該当する不当労働行為である。」と主張する。

これに対し、会社は、「退職勧誘の人選は、退職勧誘の基本方針である調整順位（個人別）に従って各職場で上司が選考したものであり、全金支部が主張するような全金支部組合員の排除を意図したものではない。第1次退職勧誘では応募者が少なかったので残留者に対し退職の再勧誘をし、人員整理によって各部門で欠員を生じたので、その欠員を補充するため配置転換を行ったものである。そのためには、退職勧誘を受けこれを拒否した者を対象とせざるを得なかった。なお、会社は職制をして退職を強制したわけではなく、退職勧誘の理由を説明したにすぎない。全金支部組合員の配置転換については合理的理由があるので不当労働行為ではない。」と主張する。

よって、以下これについて判断する。

(2) 退職勧誘における組合間差別について

会社は、退職被勧誘者の人選については退職勧誘の基本方針に従い、調整順位（個人別）にのっとり選考したと主張するが、この選考にあたった職長及び組長はいずれも全金支部と対立関係にある各和労組の組合員であり、前記認定した事実3及び4記載のとおり全金支部組合員に対して悪感情を持っていることは明らかであるから、両組合に公正な人選を担保し得る保証は全くない。なお、会社は、各和労組組合員13人に対し退職を勧誘したと言い、全金支部は9人であったと述べているが、各和労組発行の組合ニュースに「新労から退職者9人、勇退者4人計13人の協力者が出た。」と記載されている点などからみても、被勧誘者は9人であったと思われる。仮りに13人であったとしても各和労組組合員数比は8%にすぎず、全金支部組合員数比の63%と比較すれば大差のあることに変わりはない。また、前記認定した事実6の(1)(カ)記載のとおり、昭和51年3月13日現在ほぼ退職者は目標に達したものと認められ、これに若干の出入りの人数があったとしても、退職勧誘の方法につき合意がなされていたのであるから、これを無視し退職の再勧誘を強いることはなかったと思われる。あえてこれを行ったのは前記認定した事

実6の(1)(ケ)(ヌ)記載のとおり、各和労組からのつきあげと会社の全金支部組合員に対する差別意思によるものと認めざるを得ない。

(3) 配置転換の合理性について

(ア) 退職勧誘によって配置転換が必要となったことは認められるが、前記認定した事実6の各項において認定したとおり、8人の全金支部組合員に対する退職被勧誘者としての選定方法、退職拒否と配置転換命令の時間的接着性、各和労組の会社に対するつきあげ、配転先職場の悪環境、身体的条件の無視、組合歴等を総合して判断すると、会社の挙げている配置転換の理由は極めて合理性が疑わしい。かえって、前記のとおりの方法で各和労組と全金支部とを差別して退職被勧誘者を選定し勧誘したところ、各和労組は100%協力したのに全金支部は4人しか退職しなかった。そこで各和労組は会社に対し勧誘拒否者を退職させろと迫り、前記認定した事実6記載のとおり、かねて全金支部に対し快く思っていなかった会社は、配転先がいやになり退職していくことを期待して、5人の組合員に対し配置転換を命じたものと推認する。そして、会社は更に退職勧誘を拒否した8人（配転に応じた5人も含む）の全金支部組合員に対し退職の再勧誘をしたところ、会社に見切りをつけた2人が退職したのみで他の者はこれを拒否した。そこで、会社は退職勧誘を2回も受けながら拒否したA6を最後に、配置転換を命じたことが認められる。してみると、会社の全金支部組合員に対する本件配置転換は、退職勧誘を拒否した者に対する報復と認めることができる。

(イ) 次に配置転換を命ぜられた組合員個人別に検討してみると、次のとおりである。

① A2について

集中研磨職場では1人の余剰人員が生じた。会社は、「配転要員としてA2とC4の2人が該当したがどちらを配転させるかは現場長の判断によったもので、組合間の差別を意図したものではない。」と主張する。しかし、会社の示した退職勧誘の順序によれば、身分別にみれば嘱託であるC4の方が正社員であるA2よりも先であり、個人別にみてもC4の方が高齢であるし、職場内の経歴をみてもC4の方が新しい、してみればC4を配置転換させるのが順序であるのにこれをしなかったの

は、同人が各和労組の組合員であり、現場長が各和労組組合員であるC5組長であったことによると判断せざるを得ない。また、配転先の切粉取り職場は臨時工、季節工及び嘱託等の人達がやっていた職場であり、人のいやがる職場であったことは各和労組も認めるところであるから、会社は、配転先がいやになって退職することを期待して配置転換を命じたといわれてもやむを得ないと思料する。

② A3について

A3に対しては、前記認定した事実6の(2)(イ)記載の理由で退職を勧誘しているが、その主要な理由は、退職勧誘調整順個人別⑤の欠勤対象期間の1年間における欠勤が多かったということである。しかし、その欠勤の大部分は椎間板ヘルニアによるものであることは会社にもわかっていたのであり、また、配転にあたっては大型免許証を持っていないため課内就労がさせられず切粉取り職場に配転したというのであるが、そのような病気を持つA3を人のいやがる職場でありかつ仕事の大変な切粉取り職場へ配転する合理性が認められない。

③ A4について

A4に対しては、前記認定した事実6(2)(ウ)記載の理由で退職勧誘及び配置転換を命じたが、18年間経理等の事務を行ってきたものを経理課内に欠員があり、同じ職場のC3がやめたのに、あえてその仕事の内容が雑役である食堂係に配転した。急を要する場合であるというのなら女子で家庭の主婦でなくともよいし、どうしても急を要するためA4を配転するというのなら一時的な措置とすべきであったと思われる。従ってA4を食堂係に配置転換をした合理性が認められない。

④ A5について

A5に対しては前記認定した事実6の(2)(エ)記載の理由で退職を勧誘し配置転換を命じたが、同人は会社も認めている優秀な技術者で会社内でただ1人危険物取扱者試験に合格した者であるが、会社が主張する「オイラーマン方式」の具体的な内容すら明らかにされていない状況にあり、現在行われている仕事の内容は雑役であることを考えると配置転換の合理性は全く認められない。

⑤ A 6 について

A 6 に対しては前記認定した事実 6 の(2)(㉔)記載の理由で退職勧誘及び配置転換を命じたが、会社は以前から同人が急性肝炎、腰痛、メニエル氏病等で健康を害していることを知っていたことが認められ、それ故に退職を勧誘されたものと認められるが、同人がこれを拒否したため配置転換を命ぜられた。しかも、先の退職勧誘で配転された A 15 が重量物を取扱う職場でつらい思いをしているところへ退職の再勧誘を受け退職したので、その後へ配転したのであるが、A 6 の診断書によれば、病気の原因は職場の配置転換により重い物を動かしたためと考えられるとあるように、同人が病気であることを知りながら、あえて重量物を取り扱う職場に配置転換した合理性は全く認められない。

(4) 不当労働行為の成否について

以上、前記認定したとおり、会社には全金支部組合員の配置転換についても不当労働行為意思が認められるので、会社は被配転者に対し全金支部の組合員であることの故をもって不利益取扱いをしたことにより、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為を行ったと断ぜざるを得ない。

4 賃金等に関する査定の差別について

(1) 申立ての却下を求める会社の主張について

(ア) 会社は、「全金支部の会社に対する賃金昇給、職能級の昇級及び一時金の査定の差別に対する救済申立ては、申立ての日より 1 年前のものも含んでおり、しかも会社の行った賃金昇給分の配分に関する査定行為等は各独立した単一の行為であって、それ自体で完結する 1 回限りの行為であるから、労働組合法第 27 条第 2 項にいう継続する行為には該当しない。従って、申立ての日より 1 年前である昭和 51 年 10 月 25 日以前のものには却下されなければならない。」と主張する。

これに対し、全金支部は、「労働組合法第 27 条第 2 項に規定する継続する行為の賃金等差別行為における継続性の要件は、同一の不当労働行為意思とこれに基づく差別的賃金等支払い行為の継続によって必要にして十分というべきであり、昭和 47 年度以降

の本件賃金等差別はまさにこの要件を満たすものであって、同法第27条第2項に規定する継続する行為に該当する。」と主張する。そこで、以下これについて判断する。

(イ) 前記のとおり、会社は全金支部の組合活動を嫌悪し続けてきたことが認定され、会社に不当労働行為意思があったことは容易に看取できる。これに対して、全金支部は、昭和47年度以降人事考課査定及び職能級の昇級等についての差別につき、毎年賃上げ要求書に異議を記載するとともに、団体交渉においても異議を述べその是正を要求したが、会社はこれに対し、公平に査定していると述べ査定の内容をも明らかにせず、是正にも応じなかった。

(ウ) ところで、一般的には昇給、昇格等の決定をなす行為はそれ自体としてみる限りいわゆる1回限りの行為といえるが、前記のとおり会社が全金支部の組合活動を嫌悪し続け同組合員を差別する意図のもとに、昭和47年度以降昇給分考課査定等の各決定をなすにあたり、会社は同組合の異議申立てにもかかわらず毎年差別を繰り返し、その差別が是正されることなく支払いが継続し年々その差額が累積していることが認められる本件においては、これらについての会社の全金支部に対する不当労働行為意思が支払いの都度顕在化し、その意思が一貫して存在し各個の行為は連続して一体をなし、本件申立て当時に至っているものと判断できる。従って、「昭和51年10月25日以前のものとは却下せらるべきである。」との会社の主張は採用できない。

(2) 当事者の主張

全金支部は、「本件賃金等査定における各差別は、全金支部の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに、全金支部組合の弱体化及び会社から組合員の排除をねらった不当労働行為である。」と主張する。

これに対し会社は、「本件各査定は前記認定した事実7に記載された各考課査定制度に従い上司が適正に行った評価の結果であるから、全金支部組合員と各和労組組合員とを故意に差別して低く評価した事実はない。」と主張する。

よって、以下これについて判断する。

(3) 賃金等査定差別の有無について

全金支部は、「各和労組結成当時40数人の組合員がいたが、会社の組合攻撃によって13人に減少した。このような状況下において、各和労組の組合員数及びその実支給額等の調査は不可能であるから、会社が発表した全社員平均額と全金支部組合員に対する平均査定支給額とを比較して組合間差別の実態を明らかにする以外に方法はない。」としてその実支給金額等を主張し疎明した。

これに対し、会社は、「人事考課等の制度とその運用を述べこれに基づき適正に評価をした。」と抽象的に主張しただけで、全金支部組合員に共通するマイナス事項又は個別的评价の理由等査定上の差別の合理性を全く主張しない。

そこで、全金支部組合員であることを理由とする組合間差別に基づく不当労働行為の問題である本件においては、①全金支部組合員に対する査定が全体として各和労組組合員に対する査定に比べて低くなっているか否か、②両組合員の勤務実績ないし成績等が全体的にみて隔たりがあるか否か、③会社が全金支部を嫌悪していたか否か、及び④本件における特殊な事情について検討する。

(ア) 全金支部組合員と各和労組組合員との賃金及び一時金に関する査定配分支給額の比較

会社が、各和労組組合員の査定状況及び全金支部組合員個々の査定内容を主張、疎明していない本件においては、両組合別グループ単位による賃金支給額の比較によらざるを得ないが、全金支部のおかれている現状においては、同組合によって各和労組組合員に支給された上記支給額を疎明させることは極めて困難であると思料される。従って、各和労組組合員平均査定支給額は明らかにされないもので、全金支部が主張する会社発表の全社員平均額と全金支部組合員平均査定支給額との比較によるもやむを得ないところである。全金支部組合員13人を除いた従業員の大多数（90%以上）は各和労組の組合員であるから、上記の比較方法によるも差別の概要は明らかになる。

賃金及び一時金の昇給額等に対する査定配分額の、全社員平均額と全金支部組合員別実支給額及び組合員平均査定支給額は、別表1及び4記載のとおりである。

賃金に関する両者の比較は、全金支部組合員平均査定支給額の全社員平均額に対す

る割合をみると、昭和47年度47%、昭和48年度46%、昭和49年度46%、昭和50年度27%、昭和51年度24%、昭和52年度46%、全年度平均は42%であって、全金支部組合員の平均支給額は全社員平均額の半分以下、特に昭和50年度及び同51年度は20%台の低率になっている。

一時金に関する両者の比較は、上記の割合でみると、昭和47年度50%、昭和48年度69%、昭和49年度46%、昭和50年度32%、昭和51年度29%、昭和52年度53%、全年度平均は43%であって、全金支部組合員の平均支給額は全社員平均額よりもはるかに低額となっていることが明らかである。

(イ) 全金支部組合員と各和労組組合員との職能級の査定及び支給額の比較

会社が全従業員を対象とする職能級制度を導入した昭和49年4月16日当時の職能級の査定結果は、前記認定した事実7の(3)(イ)記載のとおりである。この時点における査定は、旧職級をそのまま移行したほか新昇級者を選考して発令しているにもかかわらず、全金支部組合員の0級は同組合員の88%を占め（各和労組の0級割合は24%）1級が3人、3級が1人にすぎず、各和労組組合員の職能級との間に著しい差別が生じている。

全金支部組合員13人につき、入社年月日、勤続年数、年齢、学歴及び職種の近似している（近似性については会社も認めている。）各和労組組合員の職能級査定の実態は別表2のとおりであるが、昭和52年4月16日全金支部組合員を昇級させたにもかかわらず、各和労組組合員との間に依然として差別がなされている。

会社は、「職能級とは年齢、勤続年数等とは関係なく、その個人が所有している経験、技能の発揮度を直属の上司が相対的に評価して決定するもので、全金支部が主張する正しい職能級なるものは、会社評価の場合最も重要視される『企業に対する貢献度、忠誠度』とかを考えていないから正しい職能級とはいえない。」と主張する。

しかし、企業に対する貢献度及び忠誠度なるものは客観的に明確な基準を設けない限り全く考課者の主観的なものとなり、本件のように明確な基準がなく対立する各和労組組合員である直属の上司が第1次考課者である場合においては、恣意的に運用さ

れる危険性は免れないので、これを重要視することは妥当でない。

(ウ) 全金支部組合員と各和労組組合員との勤務実績ないし成績等の比較

会社は、「全金支部組合員の勤務態度は熱意及び積極性に欠けるものがある。」と主張するが、本件記録を精査するも、全金支部組合員が各和労組組合員に比し著しく劣っていると認定し得る疎明はない。かえって、各和労組が結成された後は、会社の全金支部組合員に対する態度が厳しくなってきたので、勤務態度等において全金支部組合員の方が行動に注意をしていることがうかがわれ、勤務実績等において両者に隔たりはなく、全金支部組合員を低く評価して差別する合理性はない。

(エ) 会社が全金支部組合員を嫌悪していたか否かについて

前記認定した事実を総合して判断すれば、会社が全金支部組合員を嫌悪していたことは明らかである。

(オ) 本件査定における特殊な事情

前記認定した事実7の(1)(イ)記載のとおり、人事考課査定制度等の第1次考課者は直属の上司である職長であり、第2次考課者は組長であるが、この両者とも全部全金支部に対立する各和労組の組合員であるから、全金支部組合員への査定が低くなる危険性はさげられない。このような査定方法を許している会社は、差別の合理性を具体的に疎明すべきであるのにこれをしていない。

(4) 賃金等差別の是正について

(ア) 会社の賃金及び一時金に関する人事考課制度及びその運用の方法は、前記認定した事実7の(1)に記載したとおりであるが(組合員に周知徹底されていたか否かは疑問である)、本件は、会社が賃金昇給額配分の査定と一時金配分の査定とにおいて、全金支部組合員なるが故に不当に低く評価した結果に基づくものであるから、正しく是正されなければならない。しかし、本件においては全金支部組合員個々に決定評語を与えられないので、会社は上記考課制度に従い、全金支部組合員の考課査定額の平均が各和労組組合員の考課査定額の平均と同一になるよう再考課査定の上で配分し直してこれを是正し、昭和47年4月16日以降既に支払済みの金額との差額を支払わなければ

ならない。ただし、再考課査定にあたっては、既になされた考課査定支給額を下回ってはならない。

なお、一時金については、前言認定した事実7の(4)(ウ)記載のとおり、賃金昇給額配分の結果が反映するから、その是正にあたっては以上のとおり是正した査定に基づき計算し直した昇給額に基づいて再計算しなければならない。

全金支部は、賃金、一時金における各考課査定をすべて全社員平均以上に是正するよう求めているが、個別的にはもちろんグループ的にも十分な比較資料のない本件においては、これを全面的に容れることはできず、上記救済の程度をもって足りると判断する。

(イ) 職能級についても、前記判断のとおり、会社は全金支部組合員なるが故に職能級を不当に低く査定したものであるから、近似した条件の各和労組組合員と比較し同等に正しく是正されなければならない。よって、前記判断4の(3)(イ)記載の条件等を考慮のうえ、全金支部組合員A7、A8及びA6については昭和49年4月16日付けで1級に、同52年4月16日付けで2級に、A9、A3及びA10については同49年4月16日付けで2級に、A11、A4及びA1を同日付けで3級に、A12及びA13を同日付けで4級に、A2及びA5を同日付けで5級に各昇級させることが相当である。

(ウ) 前記認定した事実を総合して判断すると、会社は全金支部組合員に対し、今後も、同組合員が全金支部に所属することを理由に各和労組組合員及び非組合員と差別して考課査定及び職能級の査定などにおいて不利益な取扱いをする可能性は十分認められるので、主文5のとおり命令する。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、A1に対する譴責処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号に、A2らに対する配置転換及び全金支部組合員に対する賃金昇給分査定配分等についての差別支給は、同条第1号に各該当する。

よって、当委員会は労働組合法第27条及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55年7月10日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎

(別表 略)