

神奈川、昭53不38、昭55.7.24

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 昭和無線工業株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、昭和53年度賃上時に、申立人組合の組合員に対して行った考課をB考課以上に是正し、かつ、賃金を是正し、昭和53年4月以降実際に支給した賃金との差額に年5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、昭和53年度夏季一時金について、申立人組合の組合員に対して行った考課を1で是正した考課と同じ考課に是正し、実際に支給した一時金との差額に年5分相当額を加算した金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、成形金型業務の外注化問題及び成形金型部門に所属していた組合員の処遇について、申立人組合と協議しなければならない。
- 4 被申立人会社は、その職制を介して申立人組合の組合員の組合脱退工作をしてはならない。
- 5 被申立人会社は、本命令交付後1週間以内に、下記文言を縦横各1メートルの白色木板に鮮明に墨書して、被申立人会社の本社及び神奈川分工場の見やすい場所にむこう1か月間毀損することなく掲示しなければならない。

誓 約 書

当社は、貴組合所属の組合員の昭和53年の賃金及び同年夏季一時金の考課を平均より下のB'又はCとした成形金型業務の廃止、外注化を一方的に行ないましたが、これらは、いずれも、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。よって、今後かかる行為を一切しないことを誓約します。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 1 殿

昭和無線工業株式会社

代表取締役社長 B 1

6 その余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、神奈川県下の主として中小企業で働らく労働者をもって組織する労働組合である。組合の昭和無線工業分会（以下「分会」という。）は湘南地域支部に属し、被申立人会社神奈川分工場の従業員をもって構成されている。

なお、被申立人会社にはこの他に電気労連傘下の昭和無線労働組合（以下「昭労」という。）があり、神奈川分工場には神奈川工場支部がある。

(2) 被申立人昭和無線工業株式会社（以下「会社」という。）は、電子機器部品の製造販売を業とし、東京に本社及び工場を神奈川、茨城、富山にそれぞれ工場を有する資本金17億887万5千円、従業員720名の株式会社である。

2 本件申立てまでの労使関係

(1) 組合と会社との間においては、昭和47年にA 2分会長（当時）配転解雇、組合への支配介入、賃上げ・一時金差別問題をめぐって争いが生じ、また、昭和50年には工場閉鎖、長期指定帰休問題が争いとなり、いずれも当委員会に申立てがなされ、当委員会はそれについて不当労働行為と認定し、それぞれ救済命令を発した。

その後会社は中央労働委員会に再審査の申立てを行ったが、審問を経た後、同委員会の和解勧告に基づき、上記案件を一括の上昭和52年11月24日、組合と会社の間で次の内

容の和解協定が成立し、一旦は紛争も終息したかのように見えた。

「1 略

2 会社は、分会員を神奈川工場以外の事業所に異動、転勤、出向させる必要が生じた場合及び一時帰休または解雇の必要が生じた場合には、組合と事前に充分協議し、理解と納得を得るようにして行う。

3 分会及び分会員は、会社の昭和52年11月24日付「分会員11名の神奈川分工場管理課管理グループ所属について」による別紙第2項のと通りの通知書を了承する。

4 会社は、分会員の賃金、職級及び永年勤続表影について、昭和52年10月21日付でもって別紙第3項のとおり調整する。

5～7 略

別紙

1 会社は、当分の間、経営上重大な支障がない限り、神奈川分工場の閉鎖は考えない。

2
昭和52年11月24日
昭和無線工業株式会社
代表取締役 B 1

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 1 殿

同湘南地域支部昭和無線工業分会

分会長 A 3 殿

通 知 書

分会員11名の所属並びに職務は次の通りとしたので通知する。

分会員 A 4、A 3、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10、A 11、A 12、A 13

以上11名については昭和52年11月24日神奈川分工場管理課管理グループの所属とする。

なお神奈川分工場管理課管理グループの職務は、現在従事している業務内容である。

氏名	実年齢 4月1日	見なし 年齢	基本給	職級
A4	30才		138,900	5級
A14	30		138,900	5
A3	29		133,200	5
A15	28		126,700	4
A5	30	29	134,100	5
A16	27		121,800	4
A17	27		121,800	4
A8	27		121,800	4
A18	26		116,900	4
A6	26		116,900	4
A19	26		116,900	4
A7	24		106,900	3
A10	27	26	106,800	4
A9	26	25	103,400	4
A11	26	24	100,200	3
A12	24		99,300	3
A13	22		92,700	3
		計	1,997,200	

。表一部略

4～6略

」

(2) 昭和53年の春闘にあたり、分会は、同年4月20日ストライキを実施し、その朝本社門前でビラ配布を行った。その際本社守衛は、ビラを受け取った本社の従業員にそばに置いてあるごみ箱に入れるよう指示し、また、会社の役員、職制が門前でビラを配布して

いる組合員の近辺へ来て、本社従業員がビラを受け取りづらい状態にした。さらに、元神奈川工場長であったB 2 常務が、A 9、A 6の両組合員に対し「何ウロウロしているんだ。赤、みんころ、ちんころ、犬ころは中に入れてないんだ。」と大声で言った。

分会は、同月27日、これらの事実について、B 1 社長、B 3 神奈川工場代理あて、抗議文を提出した。

- (3) 6月23日、賃上げ分と夏季一時金が支払われたが、本社から来たB 4 常務はその前に社内放送をし、その中で、神奈川分工場には企業が利益をあげることを悪だと考えているグループがいるという内容の発言をした。

分会は、この点について、7月4日の団体交渉の席で、B 1 社長、B 3 神奈川分工場代理あて、抗議文を提出した。

3 昭和53年度賃上げにおける考課について

- (1) 会社の給与制度及び昭和53年度の賃上げ額等

- ① 会社の給与は次のようになっている。

給与＝基本給（年齢給＋職能給）＋諸手当

年齢給は、各年齢に対応して額が定められており、中途採用者等の給与は一定期間これが調整される。職能給は、1級から6級までに分かれた職級について各1号俸から125号俸まであり、賃上げの際の考課額、モデル調整額は職能給に加算され、該当号俸が決められる。一致する号俸がない場合には直近上位の号俸に位置づけられることになるが、この差額は号俸調整額と呼ばれている。

- ② 昭和53年度の個別の賃上げ額は、次表の一律賃上げ額に、考課、号俸調整、過年度卒業者の年齢給是正、中途入社者の是正の各金額を加えたものであった。

(男子) 昭和53年度一律賃上げ額

職級	① 年齢給 ベースアップ	② 年齢給アップ	③ 職能給アップ	①+②+③ 賃上げ額
級	円	円	円	円
1	3,000	900	2,700	6,600
2	3,000	900	2,700	6,600
3	3,000	900	3,200	7,100
4	3,000	900	3,700	7,600
5	3,000	900	4,500	8,400
6	3,000	600	5,200	8,800

(女子)

職級	① 年齢給 ベースアップ	② 年齢給アップ	③ 職能給アップ	①+②+③ 賃上げ額
級	円	円	円	円
1	3,000	900	2,700	6,600
2	3,000	900	2,700	6,600
3	3,000	900	2,800	6,700
4	3,000	900	3,000	6,900

注 男子、女子とも31歳以上の者の年齢給アップは600円である。

- ③ 考課基準は、1級ないし6級の各職給に各A、A'、B、B' Cの5段階がある。昭和53年度の考課配分は基本給と家族給の昇給ファンド(財源)の10%、857円で各考課に対応する考課は次表のとおりであった。

考課 職級	A	A'	B	B'	C
	円	円	円	円	円
1	1,100	800	600	400	0
2	1,100	800	600	400	0
3	1,700	1,100	800	500	0
4	2,200	1,400	1,000	700	0
5	3,500	2,200	1,300	900	0
6	5,300	3,500	1,700	1,100	0

なお、会社に著しい損害を与えた者もしくは著しく勤務態度が悪い者についてはD、

E、F考課とし、各職級に応じて600円から5,300円までの範囲で減額を行うことになっていた。

④ モデル賃金（表）の意味と経過

定期入社者の標準的な賃金をモデル賃金として昭和48年4月、昭労は、会社との間に、平均賃金と世間水準を考慮して設定することで合意が成立した。以後、会社は、毎年度モデル賃金（表）を作成して昭労に提示し、組合にも同じ内容のものを提示してきた。

⑤ 会社が昭労に提示した昭和52年度及び昭和53年度のモデル賃金表は次の表のとおりである。

昭和52年度モデル賃金表

(男子)

年齢	年齢給	職級	号俸	職能給	基本給
中卒標準者					
15	66,000	1	0	0	66,000
16	66,900	1	7	2,100	69,000
17	67,800	1	19	5,700	73,500
18	68,700	2	8	9,600	78,300
19	69,600	2	17	12,300	81,900
以下高卒と同じ					
高卒標準者					
18	68,700	2			78,000
19	69,600	2	17	12,300	81,900
20	70,500	2	27	15,300	85,800
21	71,400	3	23	18,800	90,200
以下高専・短大卒と同じ					
高専・短大卒標準者					
20	70,500	3			85,000
21	71,400	3	23	18,800	90,200
22	72,300	3	35	23,600	95,900
以下大卒と同じ					
大卒標準者					
22	72,300	3			100,000
23	73,200	3	48	28,800	102,000
24	74,100	3	58	32,800	106,900
25	75,000	4	38	37,000	112,000
26	75,900	4	46	41,000	116,900
27	76,800	4	54	45,000	121,800
28	77,700	4	62	49,000	126,700
29	78,600	5	21	54,600	133,200
30	79,500	5	29	59,400	138,900
31	80,100	5	39	65,400	145,500
32	80,700	5	47	70,200	150,900
33	81,300	5	60	78,000	159,300

(女子)

年齢	年齢給	職級	号俸	職能給	基本給
中卒標準者					
15	66,000	1	0		66,000
16	66,900	1	7	2,100	69,000
17	67,800	1	19	5,700	73,500
18	68,700	2	8	9,600	78,300
19	69,600	2	17	12,300	81,900
以下高卒と同じ					
高卒標準者					
18	68,700	2			78,000
19	69,600	2	17	12,300	81,900
20	70,500	2	27	15,300	85,800
21	71,400	3	21	18,000	89,400
22	72,300	3	27	20,400	92,700
23	73,200	3	33	22,800	96,000
24	74,100	3	39	25,200	99,300
25	75,000	4	19	27,500	102,500
26	75,900	4	24	30,000	105,900
27	76,800	4	28	32,000	108,800
28	77,700	4	33	34,500	112,200

昭和53年度モデル賃金表

(男子)

年齢	年齢給	職級	号俸	職能給	基本給
中卒標準者					
15	69,000	1	0	0	69,000
16	69,900	1	10	3,000	72,900
17	70,800	1	17	5,100	75,900
18	71,700	2	5	8,700	80,400
19	72,600	2	19	12,600	85,200
20	73,500	2	28	15,600	89,100
以下高卒と同じ					
高卒標準者					
18	71,700	2			80,000
19	72,600	2	18	12,600	85,200
20	73,500	2	28	15,600	89,100
21	74,400	3	23	18,800	93,200
以下高専・短大卒と同じ					
高専・短大卒標準者					
20	73,500	3			87,000
21	74,400	3	23	18,800	93,200
22	75,300	3	36	24,000	99,300
23	76,200	3	48	28,800	105,000
以下大卒と同じ					
大卒標準者					
22	75,300	3			103,000
23	76,200	3	48	28,800	105,000
24	77,100	3	58	32,800	109,900
25	78,000	4	38	37,000	115,000
26	78,900	4	48	42,000	120,900
27	79,800	4	56	46,000	125,800
28	80,700	4	64	50,000	130,700
29	81,600	5	20	54,000	135,600
30	82,500	5	31	60,600	143,100
31	83,100	5	39	65,400	148,500
32	83,700	5	49	71,400	155,100
33	84,300	5	57	76,200	160,500

(女子)

年齢	年齢給	職級	号俸	職能給	基本給
中卒標準者					
15	69,000	1	0	0	69,000
16	69,900	1	10	3,000	72,900
17	70,800	1	17	5,100	75,900
18	71,700	2	5	8,700	80,400
19	72,600	2	18	12,600	85,200
20	73,500	2	28	15,600	89,100
以下高卒と同じ					
高卒標準者					
18	71,700	2			80,000
19	72,600	2	18	12,600	85,200
20	73,500	2	28	15,600	89,100
21	74,400	3	23	18,800	93,200
22	75,300	3	30	21,600	96,900
23	76,200	3	36	24,000	100,200
24	77,100	3	42	26,400	103,500
25	78,000	4	22	29,000	107,000
26	78,900	4	27	31,500	110,400
27	79,800	4	32	34,000	113,800
28	80,700	4	36	36,000	116,700

(2) 昭和53年度の考課について

- ① 昭和52年の中央労働委員会における和解の際に、分会員の是正されるべき賃金、職級の位置づけが問題になったが、昭和52年度のモデル賃金表の額が平均に近い数字であるからそこに全員を位置づけることで合意が成り、昭和52年10月21日付けで調整された。
- ② 昭和53年度の賃上げ考課対象期間（以下「考課期間」という。）は昭和52年3月21日から昭和53年3月20日までであった。
- ③ 組合は、昭和53年賃上げを含む諸要求の要求書を同年3月10日に会社に提出した。これに対し4月14日、第1次回答として一人平均7,966円の賃上回答があった。更に同月21日、第2次回答として一人平均8,579円とする回答があった。
- ④ 第1回団体交渉が4月21日に、第2回団体交渉が5月12日に行われ、その結果考課配分は10%、857円と会社が説明した。
- ⑤ 第3回団体交渉は5月30日に行われ、会社は「正常な労使関係と思っているから源資配分については昭労と差はない。組合員に対する差別はしていない。」旨の発言をした。

これを受けて、6月19日、分会と会社は昭和53年度賃上げについて合意し、協定書の調印を行った。そして、差額分は同月23日に支払われることになった。
- ⑥ 6月23日賃上差額分の支給が行われた。その際に昭和53年度の考課が示されたが分会員の考課結果はB'考課者7名、C考課者10名であった。
- ⑦ 7月4日、考課について団体交渉を行ったが、そこでの会社の説明は次のとおりであった。
 - ア 考課査定の方法は従来と変わっていない。
 - イ 神奈川分工場の第1次考課者はB5次長、B3課長、B6課長の3人である。
 - ウ 4級職以上の者については人事委員会で最終的に決定されたが、組合員については第1次考課が最終決定となった。
 - エ 考課結果の分布状況は従来と変わっていない。

オ 第1次考課をつけるに当たり、社員として普通の者(可もなく不可もない者)はC考課、やや良い者がB'考課、良い者がB考課というようにつけた。

カ 考課をつける一つの資料として欠勤について、神奈川分工場では欠勤0が15名、1日が15名、1日以上5日までが5名、5日以上10日までが6名、10日以上20日までが3名、20日以上1名となっている。

⑧ これらの会社説明に対し組合は、当社の考課配分額がはじめにとり決められており、それを全員に配分する(1人当たり平均857円)方法であるから相対的な考課となるのである。そうすると、平均(普通)の者は組合員の該当職級ではB考課となるのが当然で、B'考課やC考課というのは普通より劣るということになり、不当な差別である、と主張し、B考課に是正するよう要求した。

⑨ これに対し、会社は、7月13日団交において、考課の是正は行わないと回答し、交渉は決裂した。

4 昭和53年度モデル賃金表の提示について

(1) 組合は、昭和53年7月4日の団体交渉において、モデル賃金表の提示がないことに対し、提示は賃金交渉の中で会社が約束していることであり不当な引きのぼしである、また、昭労には交渉の中で提示しているから組合に提示しないのであるなら差別行為である旨の抗議及び早急な提示の申入れを文書で行った。

(2) 会社は、7月13日、昭労に渡したものと同じものなので提示したいとモデル賃金表を示したが、それには考課分が含まれていなかった。

組合は、会社と組合との間で約束されたものと違うので、従来どおりのモデル賃金表を提出するよう要求し、会社も検討を約束した。

(3) 7月21日、会社はモデル賃金表を文書で組合に提示した。それは次の表のとおりのものであるが、その内容は昭労が「1978年春季賃上げ闘争結果一覧表」の中に発表しているモデル賃金とは違うものであった。

(男子)

年齢	年齢給	職級	職能給	基本給
中卒標準者(男子)				
15	69,000	1		69,000
16	69,900	1	3,400	73,300
17	70,800	1	5,500	76,300
18	71,700	2	9,100	80,800
19	72,600	2	13,000	85,600
以下高卒と同じ				
高卒標準者				
18	71,700	2		80,000
19	72,600	2	13,000	85,600
20	73,500	2	15,700	89,200
21	74,400	3	18,700	93,100
以下高専短大卒と同じ				
高専短大卒標準者				
20	73,500	3		87,000
21	74,400	3	18,700	93,100
22	75,300	3	23,900	99,200
以下大卒と同じ				
大卒標準者				
22	75,300	3		103,000
23	76,200	3	28,700	104,900
24	77,100	3	32,700	109,800
25	78,000	4	36,700	114,700
26	78,900	4	41,500	120,400
27	79,800	4	45,500	125,300
28	80,700	4	49,500	130,200
29	81,600	5	53,500	135,100
30	82,500	5	59,900	142,400
31	83,100	5	64,700	147,800
32	83,700	5	70,700	154,400
33	84,300	5	75,500	159,800

(女子)

年齢	年齢給	職級	職能給	基本給
中卒標準者(女子)				
15	69,000	1		69,000
16	69,900	1	3,400	73,300
17	70,800	1	5,500	76,300
18	71,700	2	9,100	80,800
19	72,600	2	13,000	85,600
以下高卒と同じ				
高卒標準者				
18	71,700	2		80,000
19	72,600	2	13,000	85,600
20	73,500	2	15,700	89,200
21	74,400	3	18,700	93,100
22	75,300	3	21,500	96,800
23	76,200	3	23,900	100,100
24	77,100	3	26,300	103,400
25	78,000	4	28,700	106,700
26	78,900	4	31,200	110,100
27	79,800	4	33,700	113,500
28	80,700	4	35,700	116,400

5 昭和53年度夏季一時金における考課について

- (1) 夏季一時金の考課対象期間は、前年の11月21日からその年の5月20日までである。
- (2) 考課基準は、1級ないし6級の各職級にそれぞれA、A'、B、B'、C、D、E、Fの8段階であった。

考課配分の総源資は基本給の5.4か月の4パーセントで一人平均配分額は冬季、夏季それぞれ0.108か月、12,599円であった。各考課に対応する支給額は次表のとおりであった。

考 職 級	A	A'	B	B'	C
級	円	円	円	円	円
1	24,000	13,000	10,000	6,000	0
2	24,000	13,000	10,000	6,000	0
3	29,000	15,000	11,000	7,000	0
4	36,000	24,000	13,000	8,000	0
5	44,000	30,000	17,000	9,000	0
6	62,000	42,000	22,000	12,000	0

なお、会社に損害を与えた者、勤務態度が悪い者、業務遂行能力の劣る者などについては、D、E、F考課とし、各職級に応じて、10,000円から62,000円までの範囲で減額を行うことになっていた。

- (3) 夏季一時金の考課は、ほぼ春の賃上げ時の考課を適用することとなっていた。
- (4) 昭和53年6月23日、夏季一時金の支給が行われたが、分会員各人の考課結果は、賃上げ時の考課と全く同じで、B'考課者7名、C考課者10名であった。
- (5) 組合は、7月4日、考課について団体交渉を行い、賃金差別と同様にB考課に是正するよう要求した。これに対し会社は、同月13日の団体交渉においてこれに応じられないとの回答をした。

6 社内預金について

(1) 会社の社内預金制度

- ① 会社の社内預金制度は1年満期の定期預金で、預入れは一時金支給時等にまとめて

預け入れる方法と、月々給料の中から一定額を預け入れる方法があった。1年を経過した預金の利息(年8分)は元金に繰り入れられ、預金は継続された。払戻す場合は、定期預金払戻票により申込み、週末に払戻された。

- ② 社内預金に関する業務は人事部で扱っていた。神奈川分工場では管理課が扱っていた。
- (2) 会社は、昭和52年8月19日社内預金制度の廃止の申入れを分会及び昭労に対して行った。実施方法は、経過措置として10月1日から預入れを停止し、既預入分についてはそれぞれ期日到来日に償還又は預入者の求めに応じて中途解約するというものであった。
- (3) 申入れの席上、分会は、何とか制度を残すことはできないか聞いたところ、会社側は、財形貯蓄制度が既に実施されている、利用者が少ないなどの理由を挙げ、やめたいということを言った。
- (4) 昭和52年8月26日、事務折衝において分会は、会社の申入れを了承する旨の回答をした。
- (5) 昭労とは、合意に達しなかったため、昭労組合員の預入れは継続されていた。
- (6) 会社は、B3課長を通じて、9月30日までに、各種社内預金を行っていた組合員のA3、A8、A12、A6、A9、A13、A18、A14、A15の意向を確認、A14、A15を除く7名についてはその意向にしたがい中途解約し預金を払い戻した。
- (7) 昭和53年5月6日会社は社内預金の廃止他についての文書を分会に提示したが、その内容は、積立は同年4月までとし、5月1日以降満期到来の預金についてはその都度払戻し、同年8月25日をもって社内預金制度を廃止し残高金額を払戻すというものであった。

5月9日付け社内報にもこの旨記載されていた。

なお、会社は昭和52年10月1日以後分会に対し社内預金が継続されていることは一言も連絡していない。

- (8) 組合は、7月4日会社に対し、組合に対する不当な差別であるので、最低救済措置として、社内預金をしていた者に対しては昭和53年4月給与時まで社内預金が続けられて

いたものとしてこの間の利息相当分の支払いを求める旨の抗議申入書を提出した。

(9) 7月13日会社は、団体交渉において、不利益な取扱いはしていないとして組合の申入れを拒否すると回答した。

7 成形金型業務の外注化について

(1) 会社と昭和エンタープライズと日本エムテックの関係

① 昭和エンタープライズ株式会社（以下「昭和エンタープライズ」という。）は、会社の関連会社の一つで、会社が株式の50パーセントほどを持ち、役員にB 1 社長、B 7 社長室長、B 8 人事部長を派遣している。また、昭和エンタープライズは、会社の神奈川分工場内及び茨城工場内に事務所を有していたが、昭和53年7月、神奈川分工場（成形金型課）の現業を廃止した。なお、会社は、成形金型業務の100パーセントを昭和エンタープライズに発注していたが、神奈川分工場（成形金型課）の現業廃止に伴い、会社はそこで行っていた業務を全部、現在は株式会社日本エムテック（以下「日本エムテック」という。）に外注している。

② 神奈川分工場における成形金型業務は昭和エンタープライズが行っていることになっていたが、その実態は、昭和エンタープライズの社員は1名だけで、他の21名の身分は会社の社員であった。しかし、正式に出向手続きはとられていなかった。

また、昭和エンタープライズの社員の労働条件は会社の社員のそれと同じであった。

③ 日本エムテックは、昭和53年7月に設立され、専ら会社の成形金型業務を受注している。

(2) 神奈川分工場の部門閉鎖及び部門移行

① 会社は、昭和49年12月26日付けで、分会に対し、業績悪化に対処し会社の体質を改善して危機を乗り切るためとして、168名の希望退職者の募集と神奈川分工場の部門閉鎖及び部門移行についての申入書を提示した。

その第2項「神奈川工場の部門閉鎖及部門移行」の内容は、次のとおりであった。

「2 神奈川工場の部門閉鎖及び部門移行

生産量が減少した現況下で同種の作業を他事業所と分れて行っているためのロ

スを少なくするため、つぎの通り部門閉鎖及び部門移行を実施する。

なお、部門閉鎖の場合、人員の移動先は、東京、神奈川地区とする。

i) ii) 略

iii) 成形金型については、現時点では現状のままとするが、将来は移行する方針である。

iv) 表面処理については、現時点では現状のままとするが、将来は閉鎖する方針である。

v) vi) 略

」

② 会社は、昭和51年3月16日付けで、分会に、交渉に対する回答として「会社は、昭和49年12月26日提案を行った神奈川工場の部門閉鎖及び部門移行についてこれを実施したが、同日付け申入書のうち第2項(iii)及び(iv)について、当分の間は閉鎖及び移行は行わない。今後において閉鎖及び移行を必要とする場合は、これについての申入れを行う。」という内容の文書を提示した。

(3) 昭和53年7月9日、成形金型課の組合員A19は、同課のB6課長（当時。以下同じ）他1名に相模原のほストラン「プレイプア」に呼ばれた。その席上、B6課長から新会社をつくるので一緒にやらないかと勧誘を受けたが、その条件としては組合を脱退すること、及び会社を退社することの2点を言い渡された。そして退社届については同月13日に組合の方に申入れをするので、11日までに出すように言われ、さらに脱退届についてはその写しを提出するように言われた。また、B6課長は同人に、他に組合員のうちA4、A18、A14についても同じ条件で新会社に勧誘する意志のあることを伝えた。なお、A19は脱退届の写し及び退社届を一度はB6課長に提出したが、その後はこれを撤回し、現在も会社の社員として勤務を続けている。

(4) 7月12日、組合員A18は、就業時間中、B6課長に呼ばれ「僕が仕事を始めたら一緒にやらないか。分会もやめ、会社もやめてやる気があるなら過去のことは水に流して君の部署はとってある。」旨のことを言われた。

(5) 同日、会社の社長補佐B9は組合執行委員長A1に対し、面会を求め「神奈川分工場

内の成形金型部門より大量の退社願が提出されたので、組合員の職場移動について協力して欲しい。」旨の話をした。

(6) 7月13日、会社は団体交渉の席上で「昭和エンタープライズ株式会社の経営内容の変更に伴う人事調整について」と題する通知書を提示した。これに基づき団体交渉を行ったところ、次の事項が確認された。

ア 退社する者は成形金型課22名中B6課長以下9名で、6月20日届出があり、7月20日付けで退社となる。

退社理由は自分でやりたいからということである。

イ 会社は、9名いれば外注化しても、会社の仕事を支障なく出来ると考える。

ウ B6課長がやることに對し、会社は方針として独立自立する事を勧めているので慰留工作はやっていない。

エ 会社が、残った者で現業が継続できないと考えるのは、機能的判断である。

オ 会社が、外注化するのには、配転や技術者の導入ができないと判断したからである。

カ 残る者の仕事については、会社は通知書に沿ってこれから考える。

キ 7月13日までに9名以外で退社届を出している者はない。

ク 会社は、新会社に役員、資本の参加はしない。

引き続き団体交渉の席上で、組合は、昭和エンタープライズの現業の廃止及び外注化することなどについては組合と協議してから行うよう要求したが、会社は調整しながら進めると表明した。

(7) B6課長は7月17日朝礼において自分の退職を公表するとともに、昭和エンタープライズの成形金型の現業廃止、外注化が既に決定したとの発言をした。

(8) B6課長は、同日午後、組合員A14に對し、新会社入社を意志を確認した。条件はやはり退社と組合脱退であった。

(9) B6課長は、7月13日の団体交渉以後も職場で既に退職することになっている9名以外の者に対しても、会社の退職及び新会社入社を勧奨を行ったので、これに對し、組合は7月18日文書をもって抗議をした。

- (10) 7月21日、組合は、会社と団体交渉を行ったところ、次のことが明らかになった。
- ア 昭和エンタープライズが成形金型の現業廃止を決定したのは取締役会である。
 - イ 会社ではB 1 社長、B 4 生産本部長とで協議し、取締役会で（部門廃止の）決定をした。また、取締役会においてB 6 課長と外注契約を結ぶことが決まり、B 6 課長も契約を結ぶことを認めた。
 - ウ 会社との賃貸契約の対象は、建物、機械及びそれに付随するもので、当該生産に必要な施設である。
 - エ 新会社は7月21日現在ではまだ設立されていない。
 - オ 7月14日以降、新会社に行くため退社するとの届けが4名でている（A19外3名）。届けには、同月29日以後に退社する、となっている。
 - カ 会社は、退社しない者は類似業務につけたい。そのために本人の希望を聞きたいので月曜日から面接を行いたい。
- (11) 以上の諸事項について、団体交渉の席上組合は、会社に対し①組合と協議せず一方的に決めたことは不当で許せない。②成形金型の外注化は、なしくずしの工場閉鎖につながるものであり、組合員の仕事をとり上げるものであるから、会社は責任をもって成形金型業務を続けられるようにすることを要求する旨主張した。
- (12) 7月29日行われた拡大事務折衝で、次のことが明らかになった。
- ア 新会社が設立されたので、会社は賃貸契約を7月28日に結んだ。
 - イ 成形金型課の分会員は、管理課に管理グループB班を設け、金属の機械加工及び検査を行う。これは8月7日付けとし、責任者はB 5 次長とする。場所は1号館の1階とする。
 - ウ 7月29日現在、態度保留中の者が2名いる。
- これに対し、組合は、協議もせずに現業廃止、外注化することは問題であると抗議したが、会社は、外注化することは問題ではなく、その結果分会員がどうなるかを問題にしていると答え、更に現業廃止、外注化については組合と協議する必要はないと答えたので、組合は会社案を拒否し、8月7日からも従来どおりの仕事を続けることを

会社に伝え、事務折衝を終えた。

(13) 新会社は、株式会社日本エムテック（以下「日本エムテック」という。）といい、社員は発足時15名で、組合員であった者はいない。

(14) 8月7日、組合員が出社すると会社は、既に夏休み（7月30日～8月6日）の間に(12)の会社案どおり外注契約の実施、機械等の移動をできてしまっていた。

(15) それ以後、分会員は、ほとんど工具の修理等の仕事をしており、成形金型業務からは遠ざけられている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和53年度賃上げにおける考課について

(1) モデル賃金の性格

モデル賃金について、組合は、定期入社した者が平均的な考課査定を受けて賃金が上がっていった場合に、その年齢に在る者の賃金がどうなるかを示したものであると主張し、会社は、現在の賃金を基準にして、会社の賃金が性別、学歴別、年齢別にどのような傾向にあるかを示すものであり、このことから二義的に何年後にどの程度の賃金になるかについての目安にできるという意味をもったものに過ぎないと主張するので以下判断する。

まず、会社が昭労に提示した昭和52年および昭和53年のモデル賃金表からモデル賃金の構造をみてみることにする。

ここでは、組合員が該当する男子25歳から33歳まで、女子23歳から28歳までの層を取り上げ、昭和52年にA歳であった者がAプラス1歳となった昭和53年にはいくらの賃上げを受けるかを計算してみる。これは昭和53年のモデル賃金表の基本給のA歳の額と昭和52年のモデル賃金表の基本給のAマイナス1歳の額との差を求めることになる。このようにして得たものが次の表の①欄の額である。

次に、この賃上額の内訳をみてみる。会社の基本給は、年齢給と職能給とからなるから、この賃上額は年齢給部分と職能給部分とに分かれる。昭和53年の賃上げは、認定した事実でみたように年齢給ベースアップ3,000円、年齢給アップ600円ないし900円、合

計3,600円ないし3,900円であった。この額が次の表の②欄の額である。また、同年の職能給アップは職級ごとに分かれ、男子3職級3,200円、4職級3,700円、5職級4,500円、女子3職級2,800円、4職級3,000円であった。この額が次の表の③欄の額である。①欄の額から②欄及び③欄の額を控除したものが④欄の額である。②欄及び③欄の額は、年齢、職級などにより多少の差はあるが、いわば一律保障分ともいえるものであって考課要素を含まないものである。ところで、昭和53年の賃上げには賃上額の10パーセント1人平均857円を源資とする考課配分が行われた。

そうしてみると、①欄の賃上額から②欄及び③欄の一律保障分を控除した④欄の額は考課額（号俸調整額を含む。）に相当する部分と考えられる。⑤欄及び⑥欄は、④欄の考課額に対して考えられる内容の考課、それに対する考課額及び号俸調整額である。

表でみるとおり、④の考課額に対しては考課Bに相当する考課額が妥当する（一部に考課BとB'とを同時に満たす場合があるが、これもモデル賃金表は一定の法則により組み立てられていると考えられるから、すべての場合に妥当する考課Bをとるべきであると考えられる。）そして、④の考課額を認定した事実に掲げた考課額表の額と比べてみるとA、A'の額では高過ぎ、B' Cの額では低過ぎる〔号俸調整額は、その性質上号俸間差額（3職級で400円、4職級で500円、5職級で600円）以上になることはなく、一部で可能性のあるB'については前述の理由から採らない。〕結局、昭和53年のモデル賃金表は考課Bを標準として組み立てられていることになる。

ところで、会社は、前述のようにモデル賃金は賃金が性別、学歴別、年齢別にどのような傾向にあるかを示すものであると主張する。その主張に沿って考えてみても、どのような傾向にあるかを示すモデル賃金が考課Bを標準として組み立てられていることは、考課Bがもっとも多く付けられる考課、すなわち平均的な考課であることを示すにほかならないことになる。

そして、モデル賃金表は、平均的な考課、すなわち考課Bを受ける者がその年度においていくらの賃金を受けることになるかを示した表ということになる。このことは、また、昭労がモデル賃金を設定するについて会社と合意に達した経緯とも一致するところ

である。

(男子)

昭53.4.1 年 齢	職 級	①モデル賃金 における 賃上げ額	②年齢給ベ スアップ額 +年齢給ア ップ額	③ 職能給 アップ額	①-(②+③)=④ 考課額(号俸調 整額を含む)	⑤考課及 び相当額	⑥ 号俸調整額
		円	円	円	円	円	円
25	※ 4	8,100	3,900	3,200	1,000	B 800	200
26	4	8,900	3,900	3,700	1,300	B 1,000	300
27	4	8,900	3,900	3,700	1,300	B 1,000	300
28	4	8,900	3,900	3,700	1,300	B 1,000	300
29	※ 5	8,900	3,900	3,700	1,300	B 1,000	300
30	5	9,900	3,900	4,500	1,500	B 1,300	200
31	5	9,600	3,600	4,500	1,500	B 1,300	200
32	5	9,600	3,600	4,500	1,500	B 1,300	200
33	5	9,600	3,600	4,500	1,500	B 1,300	200

(女子)

昭53.4.1 年 齢	職 級	①モデル賃金 における 賃上げ額	②年齢給ベ スアップ額 +年齢給ア ップ額	③ 職能給 アップ額	①-(②+③)=④ 考課額(号俸調 整額を含む)	⑤考課及 び相当額	⑥ 号俸調整額
		円	円	円	円	円	円
23	3	7,500	3,900	2,800	800	B 800円 B' 500	300
24	3	7,500	3,900	2,800	800	B 800 B' 500	300
25	※ 4	7,700	3,900	2,800	1,000	B 800	200
26	4	7,900	3,900	3,000	1,000	B 1,000 B' 700	300
27	4	7,900	3,900	3,000	1,000	B 1,000 B' 700	300
28	4	7,900	3,900	3,000	1,000	B 1,000 B' 700	300

注。職能給アップ額、考課額は、昇級前の職級による。

(2) モデル賃金表の提示について

組合は、会社が組合の求めに応じて7月21日に提示したモデル賃金表は、会社がさきに昭労に提示し昭労が発表したものと異なるものであり真実のものではないと主張し、会社は、さきに昭労に提示したものは上乗せ額を857円とすべきところを、1,200円台で計算した誤ったものであり、それ故に7月21日に組合に提示したのと同時に昭労にも改めて提示したのであると主張するので、以下判断する。

会社が7月21日に組合に提示したモデル賃金表の金額は、昭和52年のモデル賃金表の金額に(1)の表の②欄及び③欄の一律保障分の金額を加え、これに更に上乗せ額として700円、800円ないし1,000円を加えたものである。このことから考えてみると、上乗せ額を857円とすべきところを誤って1,200円台で計算してしまったという会社の主張ははなはだ疑わしいといわねばならない。そもそも会社が7月21日に組合に提示したモデル賃金表は昭和52年の金額に一律保障分の金額を加え、さらに上乗せ額として各年齢おしなべて700円、800円ないし1,000円を加えたものである。会社は上乗せ額を857円とすべきところを1,200円台の金額で計算してしまったと主張しているが、上乗せ額の配分の方法は857円の場合でも1,200円台の場合でも同じモデル賃金表であれば同じはずであるから誤って計算された1,200円台の金額は、各年齢を通じて1,100円、1,200円ないしはせいぜい1,400円の範囲で配分されているはずである。とすると、7月21日に会社が組合に提示したモデル賃金表の金額と会社がさきに昭労に提示した誤って計算したとするモデル賃金表の金額とは、各年齢においておおむね400円程度の差がでてくるはずである。しかしながら、この二つのモデル賃金表の金額には100円ないし700円の差が存在する。極端な場合として857円で計算し直して低くなるべきところが逆に400円ほど高くなってしまっている場合すらある。このことからみて、この二つのモデル賃金表の違いは、857円で計算すべきところを1,200円台の金額で計算してしまったという単純な誤りによるものとは思われないのである。

また、7月21日に会社が組合に提示したモデル賃金表の職能給の金額は、昭和53年の賃上協定で妥結した職能給の号俸の金額と異なるものである。会社の給与制度上、職能

給の金額は、基本給マイナス年齢給の式で計算され、その金額が職能給表の号俸の金額と一致しないときは直近上位の号俸の金額とするというのであるから、職能給の金額は、常に職能給の号俸の金額と一致していなければならないはずである。それが一致しないということは、会社が組合に提示したものが実は誤ったものであるということになる。そして、会社がさきに昭労に提示したモデル賃金表の職能給の金額は職能給の号俸の金額と一致している。

以上のことからみると、会社は昭労に対してはB考課を標準とした正しいモデル賃金表を示しておきながら組合からその提示を要求されるとモデル賃金表の平均的な考課がBであることを組合に知られることをおそれ、それを隠蔽するため、偽りのモデル賃金表を作成し、これを正しいものとして組合に提示したと認めざるを得ない。

(3) 賃上げにおける考課について

組合は、昭和53年度賃上げの考課において組合員の考課において組合員の考課が全員平均より下のB'又はCであったことは前年11月の和解において全員がB考課に相当する賃金に是正され、その数か月後に特段の事情の変化のないままに行われたことからして、不当な差別によるものであると主張し、会社は考課という以上具体的個々人の間で差が生ずることは当然であり、また、平均考課がBであるということはあたらないと主張するので、以下判断する。

会社における平均考課がBであることは、さきにモデル賃金表の構造を検討する過程で判断したとおりである。そして、会社は、考課を行う以上個々人の間で格差が生ずることは当然であると主張するが、その格差が生ずる理由については何ら疎明するところがない。また、会社が組合を敵視し、組合員を差別しようとしていたことは、昭和53年春闘時のビラ配布の際における会社の対応、モデル賃金表の提示にあたり故意に誤ったものを提示したことによっても明らかである。

以上の点から考えると、会社が昭和53年度賃上げの考課において、組合員の考課をB'又はCに査定したことは、組合を敵視し嫌悪するあまり、格別の理由もなしに行ったことに帰し、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号にいう組合活動のゆえに組合員

に不利益扱いをしたものであり、同時にそれを通じて組合の弱体化をはかったもので同条第3号の支配介入に該当する不当労働行為であると認めざるを得ない。

2 昭和53年度夏季一時金における考課について

夏季一時金の考課は、ほぼ春の賃上げ時の考課を適用することになっており、昭和53年度においても同じであった。そして、組合員の考課は賃上げの際における考課とまったく同じであったことは認定した事実5の(3)(4)のとおりである。したがって、前記判断1の(3)で述べたことはここでもまったく同様にあてはまり、会社が昭和53年夏季一時金の考課において組合員の考課をB'又はCに査定したことは不当労働行為にあたる。

3 社内預金について

組合は、会社が組合員に対しては昭和52年10月から社内預金の預入れの取扱いは廃止するとして組合に、その廃止に同意させ、その一方で昭労組合員に対しては昭和53年4月までその取扱いを行っていたのは組合間差別で不当労働行為であると主張し、会社は社内預金はできるだけ早い時期に廃止したいと考えていたのであり、その取扱いを廃止した時期が異ったのは昭労との合意が遅れたためであって他意はないと主張するので、以下判断する。

会社が組合に社内預金の昭和52年10月からの預入れ廃止を申し入れたのは昭和52年8月19日であって、昭労に対しても同様の申入れが同日付でなされている。

この申入れに対し組合は、昭和52年8月26日に了承する旨の回答をしている。昭労がその廃止の申入れに同意した時期は明らかでないが、申入れが組合及び昭労に同じ日になされていること、組合が申入れを受けてから回答するまでの期間が短いことから考えると、廃止の時期の違いは合意回答の時期の違いによるものと考えられる。この点につき組合は、10月1日から預入れはしないということが会社から強く主張されていたというが、それにしても廃止それ自体には合意していたのであるから、他にこの点につき組合と昭労を差別的に取り扱っていたとの十分な疎明がない以上社内預金廃止したことをもって不当労働行為と認めることはできない。

4 成形金型業務の外注化について

組合は会社が従来昭和エンタープライズで行っていた成形金型業務を廃止し、会社を退職した従業員が新たに設立した日本エムテックに外注したこと、会社の職制が退社組合脱退を条件に組合員に日本エムテックへの参加を勧誘したことは成形金型部門の閉鎖による組合員の仕事取上げ、分会の組織破壊をねらったもので不当労働行為であると主張し、会社は成形金型業務を廃止したのは同部門から大量の退社者（9人）が出て残った者（12人）では業務を継続することができないと判断したからで他意はない。大量の退社者が出たことについては固い決意をもって退社を希望する者に対しては引き留めることは不可能である。日本エムテックに外注したのはその補填の意味で行ったものであると主張するので、以下判断する。

(1) まず、会社は、成形金型業務を廃止したのは大量の退社者が出て残った者では業務を継続することはできないと判断したからで、固い決意をもって退社しようとする者に対しては引き留めることは不可能であると主張するが、当の退社者たちが中心となっている日本エムテックに成形金型業務を外注したこと、会社の取締役会による外注の決定がまだ退社もしていない退社申出後約2週間という短い期間のうちに行われていることから考えると、その主張の合理性には納得しがたいものがある。なぜなら、特別の理由もなしに一つの部門で一時に半分近くの者が退社を申し出するという事は、通常その部門の管理者の姿勢が問われるだけでなく、その企業はその部門の業務の遂行に重大な影響を受けるはずであるから、その部門の存続を望む限り退社の意思を翻意させるべくなんらかの努力をするはずである。確かに、固い決意をもって退社を希望する者に対してこれを引き留めることは不可能であるかもしれないが、かかる場合に退社者に対してその者たちが従来行ってきた業務を委託し、しかも短時日の間に工場・設備の貸与まで含めてそれを決定するというようなことは、その者たちだけが持っている高度の専門的知識ないし技能に依存せざるをえないという場合ならともかく、通常の企業ではおよそ考えられないところである。

このことから、従業員の退社の意思決定につき、会社は全くあづかり知らなかったと認めることはとうていできず、むしろ会社の意向に沿って行われたとみるのが自然であ

る。退社を希望する者も、新会社の設置後会社が仕事を自分たちのところへまわしてくれることを十分に知っていたと思われる。そして、会社が成形金型業務を日本エムテックに外注したのは、退社者が出たからというのは口実であって、むしろ従業員を退社させて別会社の形で業務を行う目的に出たものと推認される。しかも、成形金型業務には、従来分会員のうち何人かの者が従事していたのであるが、彼らはこの外注化によりその仕事を失う打撃を受けたのである。

(2) ところで、会社は、上記外注化に関連し退社及び組合脱退を条件に組合員に新会社への入社を勧誘した成形金型課のB6課長の行為についてあづかり知らぬことと主張している。

しかし、B6課長が会社から成形金型業務を受注した日本エムテックの中心的存在であり、しかも日本エムテックへの外注がさきに判断したとおり会社にとって相当に重要であったと思われる事実及びB6課長が外注問題を直接担当する課長という要職にあったことから考えると、B6課長の会社在职中の行為は会社の意を受け、その利益のために行った行為と認めるべきである。

(3) 以上(1)及び(2)を併せて考えると、本件成形金型業務を組合と十分協議することなく新会社に外注し、その過程で会社のB6課長が組合員に退社及び組合脱退を条件に新会社への入社を勧誘した行為は、会社が組合の弱体化を図る一連の意思の下になされたものと認められ、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号の支配介入行為として不当労働行為にあたるといわざるを得ない。

5 救済の方法

(1) 組合は、昭和53年度のモデル賃金表について昭労に提示したものと同じものを提示するよう求めている。このモデル賃金表はさきに、昭労に提示したものが正しいものであり、7月21日に組合に提示したものが誤ったものであることはさきに判断したとおりである。その意味で昭労と組合を差別的に取り扱ったことは認められる。しかし、その内容は既に周知のこととなっているのであり、組合も知るところである。したがって、現時点における救済命令として改めて組合に提示せしめるほどのものではないと考えられ

るので、その申立ては棄却を相当とする。

(2) 会社の外注行為には上記認定のとおり、組合員の分離孤立化をはかり組合を弱体化させようとする意図のあったことが認められるのであり、その点不当労働行為の疑いが濃いが、もともと外注化の問題は会社が組合と十分協議をつくさないで実行しようとしたところに発端があるのであるから、当委員会の救済方法としては、主文3のとおり、会社に本問題について組合と十分に協議をつくすことを命ずるにとどめるものである。

よって当労働委員会は、労働組合法第27条及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55年7月24日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清