

神奈川、昭51不18、昭53不17、不40、昭56.9.10

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 池上通信機株式会社

主 文

1. 被申立人会社は、申立人労働組合藤沢工場分会組合員、A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8 各人の昭和50年度と同52年度における昇給、夏期一時金及び年末一時金の各査定につき、同人らを除く藤沢工場従業員の平均査定値を基準とし、同人らの査定値がこれを下回らないよう査定をやり直し、是正のうえ、これに基づき各金員を算出し、既支給額との差額相当額にそれぞれ年5分相当額の金員を加算して支払わなければならない。
ただし、昭和52年度の昇給是正については、昭和51年度の昇給格差分を含めて是正しなければならない。
2. 被申立人会社は、分会員A 1、A 2、A 4の3級進級につき、その審査基準とした査定をやり直し、A 1、A 2については昭和50年3月16日付けで、A 4については昭和51年3月16日付けで3級職への進級の措置を講じ、これに基づき、それぞれ各金員を算出し、既支給額との差額相当額に年5分相当額の金員を加算して支払わなければならない。
3. 被申立人会社は、申立人組合に対し、主文1及び2による査定の是正結果とこれに基づく各個人別原査定との対照表及び進級措置を通知しなければならない。
4. 被申立人会社は、申立人組合に対し、本命令交付後5日以内に下記の誓約書を縦1メートル横2メートルの白色木版に鮮明に墨書して、被申立人会社藤沢工場の正門左わきに見易い高さを保って2週間にわたり破損することなく掲げなければならない。

誓 約 書

当社が貴組合分会員に対し、昭和50年、51年、52年の各年にわたり、昇給、夏期一時金及び年末一時金及び年末一時金の査定について非組合員と差別したこと、並びに進級を遅らせたことは、神奈川県地方労働委員会より労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認められました。当社は、かかる行為を反省し、分会員の査定及び進級について速やかに是正措置を講ずるとともに、今後かかる差別的行為をくり返さ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 9 殿

池上通信機株式会社

代表取締役 B 1

5. 申立人組合のその余の申立ては、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、肩書地（編注、横浜市中区）に事務所を置き、18支部65分会、組合員数約2,500名の労働組合である。組合傘下の湘南地域支部池上通信機藤沢分会（以下「分会」という。）は、昭和40年9月に池上通信機株式会社藤沢工場の従業員によって非公然に組織され、昭和48年11月12日に「公然化」されて以後、現在まで同工場における唯一の労働組合である。分会は、公然化当時は従業員の過半数を組織していたが、その後急速に脱退が相次ぎ、本件結審時には組合員8名となった。

(2) 被申立人池上通信機株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都大田区）に本社を置き、藤沢、池上、堤方、川崎、水戸、宇都宮に工場を、東京、大阪、名古屋、福岡、仙台、札幌に営業所を設置し、放送設備等の通信機器の製造販売を業とし、総従業員数は、約1,200名藤沢工場では約200名である。

2 会社における考課制度について

会社の賃金体系において昇給時の職階級及び夏期、年末一時金の職階乗率の決定はその都度、会社により考課査定が行われるが、その方法は「勤務評定規則」の定めるところによる。

「勤務評定規則」（昭和48年2月1日改訂）の主たる内容は、以下のとおりである。

第3条（勤務評定の対象、時期、期間）

勤務評定の対象、時期および期間は、次のとおりとする。

1. 対象 全従業員
2. 時期 毎年 2月 昇給のための評定
〃 5月 上期賞与のための評定
毎年 11月 下期賞与のための評定
3. 期間 昇給 前年1月16日～当年1月15日に至る1年間
上期賞与 前年11月16日～当年5月15日に至る半年間
下期賞与 当年5月16日～当年11月15日に至る半年間

第4条（勤務評定項目）

勤務評定項目は、職階により別紙様式「勤務評定報告書」（以下評定書という。）のとおりとする。

- (イ) 1.2級職 様式 1号
- (ロ) 3.4級職 様式 2号

第5条（勤務評定項目のウェイト）

1. 評定による得点は、職階別にそれぞれ前条の勤務評定項目にしたがい
(イ) 「貢献度」は20点満点
(ロ) 「その他」は5点満点
とする。

2. 総合得点は、各職階とも45点満点とする。

第6条（勤務評定の評点）

勤務評定の評点は、次による。

項目	貢献度	その他
非常に優れている	20点	5点
優れている	15〃	4点
良好	10〃	3点
やや劣る	5〃	2点
極めて劣る	0〃	1点

ただし、「貢献度」は、上記評価基準付与点の中間点を付与することができる。

第7条（総合評点の区分）

第4条ないし第6条に基づく総合評点により次のとおり評価区分し、「B'」を標準者とする。

評 定	総 合 評 点
A	45 ～ 44
A'	43 ～ 40
B	39 ～ 34
B'	33 ～ 23
C	22 ～ 16
C'	15 ～ 10
D	9 ～ 5

第8条（評価方法）

1. 総務部長は、第3条に規定された時期に各事業所長（以下評価責任者という。）へ評価書を送付する。
2. 評価書の送付を受けた評価責任者は、所属する従業員につき第4条の評価を行い、指定日までは総務部長へ評価書を返付する。
3. 評価に際して、係長は係員を、課長は係長および係員を、部長は課長、係長および係員をそれぞれ評価し、評価責任者が調整を行なう。

第9条 総務部長は、前条により行われた評価につき調整会議を開き、評価責任者と審議の上その評価を調整することができる。

様式 1号

(昭和 年 月 日から昭和 年 月 日まで)

1・2級職

勤務評定報告書

工場
部
課 係

評定者	印	第1次調整者	印	第2次調整者	印
年月日評定		年月日調整		年月日調整	

氏名	着眼点 評定基準	貢献度					協調性					勤務態度					理解・判断力					業務知識					責任感					評定				特記事項
		非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	粗 点	一 次 調 整	二 次 調 整	決 定						
		20	15	10	5	0																														
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											
						5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1											

様式 2号

(昭和 年 月 日から昭和 年 月 日まで)

3・4級職

勤務評定報告書

工場
部
課

係

評定者	印	第1次調整者	印	第2次調整者	印
年月日評定		年月日調整		年月日調整	

氏名	評定項目	貢献度					指導・統率力					勤務態度					企画力					業務知識					責任感					評定				特記事項
		非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	非常 に優 れて いる	優 れて いる	良 好	や や 劣 る	極 め て 劣 る	粗 点 合 計	一 次 調 整	二 次 調 整	決 定						
																															20	15	10	5	0	
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					
							5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1					

3. 会社は、上記勤務評定規則の運用については、「貢献度」を重視し、0～20点まで、「その他」の項目は、1～5点までとし、係長の第1次査定、課長の第2次査定、第3次の部長査定を経て各評点の総合評点を出し、総合評点が44～45点の者はA、40～43点の者A'、34～39点の者B、23～33点の者B'、16～22点の者C、10～15点の者C'、5～9点の者Dと評定することとしている。

上記評定の結果に基づき、昭和49年度昇給の場合は、職階級につきAの者は15号俸、A'の者13号俸、Bの者11号俸、Cの者9号俸、C'の者8号俸、Dの者6号俸、標準B'の者は10号俸の昇給とされた。

昭和49年度夏季一時金及び年末一時金については、上記のごとく、考課評定の幅を原則としてプラスマイナス10パーセントとし、A'の者1.10、Bの者1.05、標準B'の者は1.0、Cの者0.95、C'の者0.90、特例としてAの者1.20、Dの者0.80の乗率とされた。

4. 本件申立てに至るまでの労使間の係争

昭和49年度昇級について

(1) 分会は、昭和49年3月1日昭和49年度賃上げ要求に関する団体交渉を申し入れ、(会社がこれを拒否したことが不当労働行為として争われ、当地労委の救済命令を中労委も支持、同行政訴訟で和解により解決) 同年12月3日の団体交渉の結果、同月5日以下の協定が結ばれ、これに基づき同月10日分会員に昇給分の支払いがなされた。

協定では①本人給は、現行付加給を組み入れ、その他全員一律1万円加算②職階級は、4級職以下の標準を10号とし、評定及び調整により加減する、ことが定められ、その評定幅は全従業員につき10号を標準とし、プラスマイナス3号の評定とすることとされた。

(2) 昭和49年度夏季一時金について

分会は、昭和49年6月8日夏季一時金について団交を申し入れ、(会社が拒否したため組合は、横浜地裁に団交応諾仮処分の請求をし、請求認容の決定がなされた。) 同年12月3日団交が行われた結果、同5日①職階乗率3級職1.05倍、4級職1.10倍とする②第1回支給額は、1年以上在籍者について平均2.08か月(基準乗率2.0か月)③査定幅は、原則としてプラスマイナス10パーセントとする協定が結ばれ、これに基づき支払いがなされた。

(3) 昭和49年度年末一時金について

分会は、昭和49年11月11日会社に年末一時金の要求を出し、同年12月10日及び13日の団交を経て同月16日①基準給(基本給+役付手当)×職階乗率(3級職1.05、4級職1.10)×職階別基準乗率(1級職2.8、2級職2.85、3級職2.9、4級職2.95)②査定幅は、特殊事情の者を除き原則として上期賞与に準じて行う③微調整を行い、1,000円未満は切上げることが協定され、支払いがなされた。

(4) 会社の上記昭和49年度における分会員についての考課評定は、下表のとおりであった。

氏名	A10	A1	A2	A3	A4	A5	A11	A12	A6	A7
昭和49年度										
昇給	C	C	C	C	C	B'	C'	C	C	C
夏季一時金	C	C	C	C	C	B'	C'	C	C	C

年末一時金	C	C'	C'	C	C	B'	C'	C'	C	C'
-------	---	----	----	---	---	----	----	----	---	----

(5) 申立人は、分会員に対する上記査定は、会社が分会を嫌悪し、分会員であることを理由とする不当な差別的低評価であって不当労働行為に該当するとして昭和49年度における分会員の昇給、夏期・年末一時金各査定のし直しとそれに基づく賃金支払い、同年以後における差別的取扱いの禁止を求めて救済の申立てをした（昭和50年（不）第38号）。

当委員会は、とりあえず、昭和49年度分を審査の対象として審議した結果、分会の申立てを相当と認め、昭和53年8月8日付けで救済命令を発した。

会社は、これを不服として中労委に再審査を申し立て、同委は、昭和56年6月3日命令を発した。

5. 昭和50年、51年、52年における昇給、一時金の算定方法及び査定について

(1) 昇給

ア 昭和50年度昇給について会社と分会との協定

(ア) 本人給

現行規定を適用する外、一律7,000円を加算する。

(イ) 職階給

勤務評定規則による査定に従い、職階級に応じそれぞれ、標準7号を昇給する。

(ウ) 査定幅は原則として±2号とする。

イ 昭和51年度の協定

(ア) 本人給

本人給表を統一し、現行の付加給を、この本人給及び職階級に振替え調整する。調整加給の限度は、1,200円とする。新たに、一律4,000円を付加給として加給する。

(イ) 職階給

勤務評定規則による査定に従い、職階級に応じ標準6号を加算する。

(ウ) 「査定幅」は、昭和50年度と同一

ウ 昭和52年度の協定

(ア) 本人給及び付加給

現行規定を適用するほか、一律付加給として、4,000円を加算する。

(イ) 職階給

勤務評定規則による査定に従い、それぞれ、標準9号を加給する。

(ウ) 査定幅は原則として $\begin{matrix} +3 \\ -2 \end{matrix}$ 号とする。

エ 昇給計算について

職階級における査定結果による職階給は、昇号俸数に対応した1号俸当りの金額を乗じて算出される。進級者は、昇給後、新級職に換算され、その際に初号俸額及び1号俸額の差から生じる1号俸以下の換算値は、調整加給によって1号俸に切り上げるものとされる。

(2) 一時金（夏期・年末）

昇給と同様、分会との協定により各年について以下のことが決められた。

ア 昭和50年度夏季一時金

(ア) 算定の基礎となる基準給は「基本給＋役付手当」の額とし、職階乗率は1～2級

職「1.0」、3級職「1.05」、4級職「1.10」、勤務評定に基づく査定幅は、原則として「±10%」とする。

- (イ) 基準乗率は「2.1」とする。
- (ウ) 10,000円を一律加算する。
- (エ) 最終額において微調整を行い、1,000円未満は切り上げる。

イ 昭和50年度年末一時金

- (ア) 算定の基礎となる基準給、職階乗率、査定幅並びに支給対象者は、従来通りとする。
- (イ) 基準乗率は「2.6」とする。
- (ウ) 4級職者20,000円、3級職者15,000円、1、2級職者5,000円を一律加算する。
- (エ) 最終額において微調整を行い、1,000円未満は切り上げる。

ウ 昭和51年度夏季一時金

- (ア) 算定の基礎となる基準給の範囲、職階乗率、並びに査定は、年度上期賞与と同一とする。
- (イ) 基準乗率は「2.0」とする。
- (ウ) 最終額において微調整を行い、1,000円単位とする。

エ 昭和51年度年末一時金

- (ア) 算定の基礎となる基準給、職階乗率、査定幅並びに支給対象者は従来通りとする。
- (イ) 基準乗率は「2.5」とする。
- (ウ) 4級職者20,000円、3級職者15,000円、1、2級職者5,000円を一律加算する。
- (エ) 最終額において調整を行い、1,000円未満は切り上げる。

オ 昭和52年度夏季一時金

- (ア) 算定の基礎となる基準給、職階乗率、査定幅は昨年度上期賞与と同一とする。
- (イ) 基準乗率は「2.1」とする。
- (ウ) 最終額において微調整を行い、1,000円未満は切り上げる。

カ 昭和52年度年末一時金

- (ア) 算定の基礎となる基準給、職階乗率、査定幅は従来通りとする。
- (イ) 基準乗率は「2.7」とする。
- (ウ) 最終額において調整を行い、1,000円未満は切り上げる。

以上の各協定に示された基準給とは、(本人給 + $\frac{\text{基本給}}{\text{職階給}}$ + 付加給 + 役付手当) であり、職階乗率とは1級及び2級職が1.00、3級職1.05、4級職1.10である。査定幅は基準に対し「±10%」幅で、5段階である。すなわち、査定の基準値が1.00、上下2段の乗率が1.10、1.05及び0.95、0.90であり、査定乗率となる。

この一時金総支給額は、いずれも以下の算式によって行う。

総支給額 = (基本給 + 役付手当) × 基準乗率 × 職階乗率 × 査定乗率 + (一律支給金 + 微調整金)

で、この式を変形すると、次の3式となる。

A 総支給額 = (基本給 + 役付手当) × 支給乗率 + (一律支給金)

B 支給乗率 = 職階級別基準乗率 × 査定乗率 + 微調整金

C 職階級別基準乗率＝基準乗率×職階乗率

(3) 査定

昭和50年から同52年にいたる査定は、毎年各々2月、5月、11月になされたが、分会員の査定結果は下記のとおりであった。

年度	評定 事項	分会員氏名							
		A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8
昭和50年度	昇給	B'	C'	B'	C	C'	C	D	C
	夏季一時金	C	C'	B'	C	B'	C'	D	C
	年末一時金	C	C'	B'	C'	B'	C	C'	C
昭和51年度	昇給	C	B'	B	C	B'	C	C'	B'
	夏季一時金	C	C'	B'	C	C	C'	C'	C
	年末一時金	C	C	B'	C'	C	C	C'	C
昭和52年度	昇給	C	C	B'	C'	B	C	C'	C'
	夏季一時金	C	B'	B'	C	B'	C	C'	C
	年末一時金	C	C	B'	C	B'	C	C'	C

(4) 分会員に対する支給額

(3)による査定の結果、分会員に支給された各年度の昇給額及び夏・年末一時金の支給額は分会の調査によれば別表①～③のとおりであり、この数値については会社側もこれを争っていない。

6. 本件差別の申立て

申立人は、会社の昭和50年から同52年にいたる昇給・一時金についての上記(3)の査定が、昭和49年度に引き続き、分会員にのみ不当に低く、他の従業員と差別をしたものとして本件救済申立てに及んだ。(昭和50年度分につき神労委昭和51年(不)第18号、同件の審査中に昭和51年・52年度分につき神労委昭和53年(不)第17号)

7. 進級制度と進級差別の申立てについて

(1) 会社における給与等級上の進級は、制度上、1級職から2級職への進級については、勤務年度により自動的になされるのに対し、2級職からそれ以上の職級への進級は、一定の勤務年数を経た者につき会社の「審査」とその間の昇給査定の結果により決定されることになっている。(別表④参照)

(2) 職階級の賃金額は次のとおりである。

	初号級金額	1号当り金額
1級職	14,000円	400円
2級職	20,000円	600円
3級職	26,000円	800円

この職階級は、毎年の昇給及び一時金の計算の基本となるものである。

(3) 進級の審査に際しては過去の昇給時の査定合計値が所定最低値を満たすことが条件とされている。例えば、2級から3級への進級の場合は2級職進級後3年で一応3級職に進級すべき資格を取得するが、更に資格取得以前の過去3か年の昇給時の査定値を評点

に換算A'12点、B10点、B'8点、C6点、C'4点として合計24点以上であることが審査の要件とされる。

- (4) 申立人は、分会員A1、A2、A4及びA11（A11については後記）が勤務年数、学歴等を同じくする非組合員に比して3級職への進級がなされず、あるいは著しく遅れてなされたとし、これは会社が上記昇給・一時金におけると同様、分会員であることを理由とする不当な査定と審査によるものとして本件救済の申立てに及んだ。（神労委昭和53年（不）第40号）

これに対し、会社は、A1は、昭和49年3月16日、A2は、昭和50年3月16日、A4は、昭和51年3月16日に各々進級すべき資格を取得したが、A1の昭和47年昇給時の査定はC（6点）、同48年の査定はB'（8点）、同49年の査定はC（6点）で合計20点であり、同じくA2の昭和48年昇給時の査定はB'（8点）、同49年の査定はC（6点）、同50年の査定はC'（4点）で合計18点であり、同じくA4の昭和49年の査定はC（6点）、同50年の査定はC（6点）、同51年の査定はC（6点）で合計18点であり、いずれも24点に達していないので3級職に進級し得なかったと反論する。

8. 労使関係と申立人らの組合活動について

申立人組合分会は、被申立人会社藤沢工場における唯一の組合であるが、昭和48年公然化以後、団体交渉など活発な組合活動を展開し、その後、従業員である組合員の脱退が相次いで現在では8名程度が残存するに過ぎなくなっている。しかし、分会は、上記のように昇給・夏期・年末一時金についてその都度、会社に要求を出し、会社との間に協定を締結しており、また、諸要求貫徹のためストライキを行ったり、ピラまきをするなど組合活動を継続し、更には下記のように不当労働行為をめぐる数次の係争につき法廷運動等を行ってきた。現在なお残留している組合員はごく少人数のため、交替で組合役員を勤めるなど全員が活発な組合運動に従事している状況がうかがわれる。

第2 判断及び法律上の根拠

1. 昇給・一時金における査定差別について

被申立人会社藤沢工場従業員の昭和50年から同52年度における昇給及び一時金の算定方法が認定した事実に見たとおりであることは、当事者間に争いが無い。争いは昇給決定の際の職階級及び一時金決定の際の査定乗率における査定のしかた及び査定結果にあり、組合は、これらすべての査定を通じて会社が一貫して全分会員の査定を非組合員に比して低位に評価し、かかる差別扱いを通じて分会に圧力をかけ弱体化を図っていると主張する。その査定差別の証拠として、分会は昭和49年度の場合と同様、昭和50年から同52年度の各査定についても分会として協力、支援を求めえた11名ないし26名の非組合員たる従業員の調査データ（別表⑤～⑥）を疎明資料として提出した。これは認定した事実に掲示した分会員のそれ（別表①～③）に対応する内容のものである。

申立人は、上記二つのデータの対照から昇給については次表のように組合員と非組合員との間に昇号数の範囲及び平均に格差があり、夏期・年末一時金についても支給乗率について格差があるとし、ほとんどの分会員がマイナス査定であるのに対し、非組合員の場合はすべてプラス査定であり、これらの格差は分会員なるが故になされた差別行為であると主張する。

事件区分	事 件 番 号	内 容	結 論	係 属
団 交 拒 否	神 労 委 昭 和 48 年 (不) 第 11 号	昭和48年年末一 時金団交拒否	救 済	地 労 委
	中 労 委 昭 和 49 年 (不 再) 第 5 号	〃	棄 却	中 労 委
	東 京 地 裁 昭 和 49 年 (行ウ) 第 113 号	救済命令取消	〃	東 京 地 裁
	東 京 高 裁 昭 和 50 年 (行コ) 第 19 号	〃	〃	東 京 高 裁
	最 高 裁	〃	取 下	最 高 裁
不 利 益 取 扱 支 配 介 入	神 労 委 昭 和 48 年 (不) 第 13 号	昭和48年年末一 時金差別	救 済	地 労 委
	中 労 委 昭 和 50 年 (不 再) 第 38 号	〃	棄 却	中 労 委
	東 京 地 裁 昭 和 51 年 (行ウ) 第 52 号	救済命令取消	和 解 53. 12. 19	東 京 地 裁
一 時 金 仮 処 分	横 浜 地 裁 川 崎 支 部 昭 和 48 年 (ヨ) 第 276 号	昭和48年年末一 時金支払仮処分	認 容	川 崎 支 部
	〃	同上異議申立	和 解 53. 12. 19	〃
団 交 拒 否 不 利 益 取 扱	神 労 委 昭 和 49 年 (不) 第 12 号	昭和49年賃上げ、 仮払い、団交拒否	救 済	地 労 委
	中 労 委 昭 和 50 年 (不 再) 第 39 号	〃	棄 却	中 労 委
	東 京 地 裁 昭 和 51 年 (行ウ) 第 51 号	救済命令取消	和 解 53. 12. 19	東 京 地 裁

事件区分	事 件 番 号	内 容	結 論	係 属
団交応諾 仮処分	横浜地裁 昭和49年 (ヨ) 第747号	団交応諾仮処分	認 容	横浜地裁
	〃	同上異議申立	和 解	〃
団交応諾 仮処分	横浜地裁 昭和49年 (ヨ) 第775号	団交応諾仮処分	認 容	横浜地裁
	〃	同上異議申立	和 解	〃
賃金、一時 金仮処分	横浜地裁 昭和49年 (ヨ) 第998号	昭和49年賃上げ、 夏期一時金仮処分	認 容	〃
	〃	同上異議申立	却 下	〃
	東京高裁 昭和50年 (ス) 第1927号	同上控訴	〃	東京高裁
不利益取扱 支配介入	神労委 昭和50年 (不) 第38号	昭和49年賃上げ、 夏・冬一時金差別	救 済	地 労 委
	中労委 昭和53年(不 再) 第37号	〃	一部取消	中 労 委

以上の事実が認定される。

別表 ①

分 会 員 昇 給 状 況 表

氏 名	50年度 標準昇号 7号 + 2号							51年度 標準昇号 6号 + 2号					52年度 標準昇号 9号+3号-2号				
	年 令	勤続 年数	職階級	昇 給		昇号数 昇号数	昇号数 標準昇号	職 階 級	昇 給		昇号数 昇号数	昇号数 標準昇号	職 階 級	昇 給		昇号数 昇号数	昇号数 標準昇号
				総 額	査定配分				総 額	査定配分				総 額	査定配分		
A 5	30	6	2	12,400	4,200	7	1.00	3	10,800	4,800	6	1.00	3	13,000	8,000	10	1.11
A 1	27	9	2	11,600	3,600	6	0.86	2	9,000	3,600	6	1.00	2	9,800	4,800	8	0.89
A 2	26	8	2	11,200	3,000	5	0.71	2	8,800	3,600	6	1.00	2	10,000	4,800	8	0.89
A 4	26	7	2	11,800	3,600	6	0.86	2	8,200	3,000	5	0.83	2	9,400	4,200	7	0.78
A 3	23	5	1	11,000	2,800	7	1.00	2	9,400	4,200	7	1.17	2	10,600	5,400	9	1.00
A 6	23	5	1	10,600	2,400	6	0.86	2	8,200	3,000	5	0.83	2	10,000	4,800	8	0.89
A 7	23	5	1	10,000	1,800	4	0.57	2	8,200	3,000	5	0.83	2	9,400	4,200	7	0.78
A 8	23	2	1	10,200	2,400	6	0.86	1	8,800	2,400	6	1.00	2	9,400	4,200	7	0.78
職階級別平均			1	10,450	2,350	5.75	0.82		8,800	2,400	6.00	1.00		-	-	-	-
			2	11,750	3,600	6.00	0.86		8,633	3,400	5.67	0.95		9,800	4,629	7.71	0.86
			3	-	-	-	-		10,800	4,800	6.00	1.00		13,000	8,000	10.00	1.11
総 平 均				11,100	2,975	5.88	0.84		8,925	3,450	5.75	0.96		10,200	5,050	8.00	0.89

注 標準昇号は、協定書による。

別表 ②

分 会 員 一 時 金 支 給 状 況 表 (夏 期)

氏 名	50年度 基準乗率 2.1 ± 10%							51年度 基準乗率 2.0 ± 10%					52年度 基準乗率 2.1 ± 10%				
	年 令	勤 続	職 階 級	支 給 総 額	支 給 乗 率	基 準 職 階 乗 率	支 給 乗 率 基 準 職 階 乗 率	職 階 級	支 給 総 額	支 給 乗 率	基 準 職 階 乗 率	支 給 乗 率 基 準 職 階 乗 率	職 階 級	支 給 総 額	支 給 乗 率	基 準 職 階 乗 率	支 給 乗 率 基 準 職 階 乗 率
A 5	30	6	3	216.000	2.085	2.205	0.946	3	216.000	1.971	2.10	0.938	3	271.000	2.210	2.205	1.002
A 1	27	9	2	200.000	1.987	2.1	0.946	2	200.000	1.912	2.0	0.956	2	229.000	2.000	2.1	0.952
A 2	26	8	2	186.000	1.909	2.1	0.909	2	186.000	1.8416	2.0	0.921	2	234.000	2.106	2.1	1.004
A 4	26	7	2	183.000	1.993	2.1	0.949	2	183.000	1.926	2.0	0.963	2	209.000	2.002	2.1	0.953
A 3	23	5	2	179.000	2.092	2.1	0.996	2	181.000	2.007	2.0	1.003	2	209.000	2.073	2.1	0.987
A 6	23	5	2	163.000	1.894	2.1	0.902	2	164.000	1.843	2.0	0.921	2	198.000	2.000	2.1	0.952
A 7	23	5	2	154.000	1.796	2.1	0.855	2	160.000	1.810	2.0	0.905	2	185.000	1.892	2.1	0.901
A 8	23	2	1	157.000	1.997	2.1	0.951	2	157.000	1.905	2.0	0.953	2	184.000	2.004	2.1	0.954
職階級別平均			1	157.000	1.997	2.1	0.951		-	-	-	-		-	-	-	-
			2	177.500	1.945	2.1	0.930		175.857	1.892	2.0	0.946		206.857	2.011	2.1	0.953
			3	216.000	2.085	2.205	0.946		216.000	1.971	2.10	0.938		271.000	2.210	2.205	1.002
総 平 均				179.750	1.969	-	-		180.875	1.902	-			214.875	2.036	-	-

注 基準乗率は協定書による。

別表 ③

分 会 員 一 時 金 支 給 状 況 表 (年 度 末)

氏 名	50年度 基準乗率 2.6 + 10%							51年度 基準乗率					52年度 基準乗率				
	年 令	勤 続	職 階 級	支 給 総 額	支 給 乗 率	基 準 職 階 乗 率	支 給 乗 率 基 準 職 階 乗 率	職 階 級	支 給 総 額	支 給 乗 率	基 準 職 階 乗 率	支 給 乗 率 基 準 職 階 乗 率	職 階 級	支 給 総 額	支 給 乗 率	基 準 職 階 乗 率	支 給 乗 率 基 準 職 階 乗 率
A 5	30	6	3	271,000	2.591	2.73	0.949	3	293,000	2.536	2.625	0.966	3	348,000	2.838	2.835	1.001
A 1	27	9	2	241,000	2.469	2.6	0.950	2	254,000	2.380	2.5	0.952	2	278,000	2.430	2.7	0.900
A 2	26	8	2	231,000	2.451	2.6	0.943	2	245,000	2.376	2.5	0.950	2	285,000	2.568	2.7	0.951
A 4	26	7	2	211,000	2.373	2.6	0.913	2	221,000	2.274	2.5	0.909	2	268,000	2.567	2.7	0.951
A 3	23	5	2	213,000	2.574	2.6	0.990	2	231,000	2.506	2.5	1.002	2	273,000	2.708	2.7	1.003
A 6	23	5	2	205,000	2.475	2.6	0.952	2	217,000	2.382	2.5	0.953	2	254,000	2.566	2.7	0.950
A 7	23	5	2	188,000	2.282	2.6	0.878	2	204,000	2.251	2.5	0.900	2	238,300	2.434	2.7	0.901
A 8	23	2	1	184,000	2.432	2.6	0.935	2	202,000	2.391	2.5	0.956	2	236,000	2.571	2.7	0.952
職 階 級 別 平 均			1	184,000	2.432	2.6	0.935		-	-	-	-		-	-	-	-
			2	214,833	2.437	2.6	0.937		224,857	2.366	2.5	0.946		261,714	2.549	2.7	0.944
			3	271,000	2.591	2.73	0.949		293,000	2.536	2.625	0.966		348,000	2.838	2.835	1.001
総 平 均				218,000	2.456	-	-		233,375	2.387	-	-		272,500	2.585	-	-

注 基準乗率は協定書による。

別表④

進級制度

級区分	適用者	最低在級年数	昇格方法
1級職	新卒者	中学卒 8年 高校卒 5年 短大・高専卒 3年 大学卒 1年	自動昇給
2級職	一般社員	満3年以上	↓ 審査による
3級職	係長クラス及び2級よりの昇格者	満4年以上	↓ 審査による
4級職	上級係長の内選考された者		↓ 審査による
5級職	課長クラス		↓ 審査による
6級職	部長クラス		↓
特務職	守衛・用務員その他特別な配置の者		

分会員、非組合員間の昇給比較表

年度	標準 昇号数	職階級	昇号数範囲		昇号数の平均		格差 昇号数	格差賃金 (格差昇号数 ×職級レート)
			分会員	非組合員	分会員	非組合員		
50	7号	1級	4～7	7～8	5.75	7.33	1.58	632円
		2級	5～7	8	6.00	8.00	2.00	1,200円
51	6号	1級	6	7～8	6.00	7.50	1.50	600円
		2級	5～7	6～8	5.67	7.45	1.78	1,068円
		3級	6	6～8	6.00	6.86	0.86	688円
52	9号	1級	—	—	—	—	—	—
		2級	7～9	9～11	7.71	9.58	1.87	1,122円
		3級	10	9～10	10.0	9.50	△0.50	△400円

(注) 職級レート、1級職=400円、2級職=600円、3級職=800円

年度	標準 昇号数	協定による 昇号数範囲	査定による昇号数範囲		昇号数の平均	
			組合員	非組合員	組合員	非組合員
50年	7	5～9	4～7	7～8	5.88	7.83
51年	6	4～8	5～7	6～8	5.75	7.31
52年	9	7～12	7～10	9～11	8.00	9.56

夏季一時金比較表

年度	基準 乗率	職階級	職階級別 基準乗率	支給乗率		格差 乗率
				分会員	非組合員	
50	2.1	1級	2.10	1.997	2.110	0.113
		2般	2.10	1.945	2.193	0.248
		3級	2.205	2.085	2.354	0.269
51	2.0	1級	2.00			
		2級	2.00	1.892	2.027	0.135
		3級	2.10	1.971	2.205	0.234
52	2.1	1級				
		2級	2.10	2.011	2.151	0.140
		3級	2.205	2.210	2.323	0.113

年末一時金比較表

年度	基準 乗率	職階級	職階級別 基準乗率	支給乗率		格差 乗率
				分会員	非組合員	
50	2.6	1級	2.60	2.432	2.641	0.209
		2級	2.60	2.437	2.689	0.252
		3般	2.73	2.591	2.885	0.294
51	2.5	1般	2.50		2.510	
		2級	2.50	2.366	2.534	0.168
		3般	2.625	2.536	2.779	0.243
52	2.7	1般	—	—	—	—
		2級	2.700	2.549	2.725	0.176
		3般	2.835	2.838	2.977	0.139

年度	基準 乗率	協定による 乗率の範囲	支給乗率の範囲		支給乗率の平均	
			組合員	非組合員	組合員	非組合員
50年夏	2.1	1.89～2.31	1.793～2.107	2.102～2.424	1.969	2.222
50年末	2.6	2.34～2.86	2.279～2.597	2.472～2.890	2.456	2.719
51年夏	2.0	1.80～2.20	1.810～2.007	2.00～2.30	1.902	2.071
51年末	2.5	2.25～2.75	2.252～2.536	2.50～2.88	2.387	2.614
52年夏	2.1	1.89～2.31	1.892～2.210	2.10～2.33	2.036	2.214

52年末	2.7	2.43～2.97	2.430～2.838	2.65 ～2.98	2.585	2.794
------	-----	-----------	-------------	------------	-------	-------

これに対して会社は、上記格差は会社の正当な査定措置に基づき生じたもので、不当な差別ではないと主張するので判断する。

(1) 格差の存在について

会社は、昇給・一時金につき分会員と非組合員間に格差が存在するというのであればそれは申立人が立証すべきであり、立証が困難であるという理由のみで立証責任を転換することは許されないと主張する。また、申立人が格差立証の方法として、分会員との比較対象非組合員を匿名で挙げそれとの間に格差が存在すると主張するが、匿名では疎明したことにならず、反論の余地すらないともいう。

不当労働行為の救済において、救済を請求する者は自己に有利な判断を受けるために必要な事実を立証する責任を負う一般原則に従がい、賃金差別事件においても申立人が外形的賃金格差、査定差別の存在について立証責任を負うことは、会社の主張するとおりである。そこで組合は、前記昇給比較表、一時金比較表、別表①～③及び⑤～⑥にみるとおり、分会員と匿名非組合員との比較に基づき、その間に昇給格差、査定差別が存在することを説明した。賃金差別事件における賃金関係立証の資料は、全て会社が作製、保管している労使関係の実状からいって、特に人数の少ない組合の立証には限界があり、完璧な立証を求めることは、この種不当労働行為における救済の道そのものを塞ぐことを意味し妥当でない。のみならず、会社において組合の主張を否定するのであれば、自から保管する賃金資料に基づき、組合が主張するような査定差別、賃金格差が存在しないことを簡単に証明できたはずである。しかし、会社はその努力さえ怠たり、当委員会の求める昇給、査定資料提出要求に対しても、労務管理上の機密性を理由に応じなかった。

そうしてみると、比較対象非組合員を匿名として、分会員との昇給格差の立証を行った組合の手段は、他に具体的な差別立証の手段をもち合わせないか、あったとしても著しい困難を伴う申立人としてはやむを得ない方法であり、これに対する会社側の有効な反証がないのであるから、前記賃金比較表、一時金比較表、別表①～③及び⑤～⑥にみるように申立人主張のとおり非組合員との間に査定差別に基づく昇給格差が存在すると認めざるをえない。

(2) 考課制度運用の合理性について

会社は、会社における考課査定は、就業規則に基づく勤務評定（昭和52年11月、人事考課と改める）によるものであり、制度上不公正など存在しないと主張する。

しかし、会社の勤務評定規則第8条及び第9条をみると「事業所長は、係長をして係員を、課長をして係長を、部長をして課長、係長及び係員を各々評定させうえで……調整を行う」ことになっており、最終的には「総務部長が調整会議を開き事業所長と審議のうえ、さらに調整することができる」仕組になっている。

このように査定の結果については一次調整、二次調整を経て、係長、課長という労働者に直接接触した者の評定が、最終的にどうなるのか分からない状態になっている。

次に査定基準についてみれば評定項目として貢献度、協調性、勤務態度、理解判断力、業務知識、責任感が挙げられ、その着眼点として会社の発展に貢献したか、課内の他の者に協力しているか、遅刻、欠勤なく規律をよく守っているか、仕事に打ち込む熱意が

見られるか、周囲の状況を的確に把握し、処置、判断は適切か、業務遂行に必要な専門的知識や実務経験をもっているか、自己の職務を遂行しようとする心構えや自己、又は部下の行為に対する責任感はどうか、となっている。これらの基準は、基本的に査定者の主観が入り込む余地が多く恣意的な査定を許すおそれがあるといわなくてはならない。そのうえ、遅刻、欠勤等の数量的に判断できる基準についても、回数による自動的査定方法はなく、客観的基準とはみられない。このように、会社における考課制度の査定基準は、査定者の主観的判断に左右されるものが多く、客観的基準としての価値に疑問があって、会社が主張するようにその運用が公正で合理的なものであったということではできない。

(3) 査定差別の合理性について

会社は、分会員らは勤務能力、態度が平均より劣り、それが低査定となった理由であるとして次のとおり説明する。

- | | |
|----------|---|
| A 1 について | 残業が少ない、欠勤、遅刻、早退が多い、業務上のミスが多い、業務上のミスを反省しない、有給届に理由が書いてない、積極性に欠ける。 |
| A 2 について | 残業が少ない、欠勤、遅刻、早退が多い、業務上のミスを反省しない、業務に関係のない地図をみていた。 |
| A 4 について | 残業が少ない、欠勤、遅刻、早退が多い、業務上の知識不足、上司の指示に従わない。 |
| A 5 について | 業務上の知識不足、企画力不足、機械の手入れが雑。 |
| A 7 について | 残業が少ない、欠勤、遅刻、早退が多い、図面書きかえ時にミスをした、創意工夫不足。 |
| A 6 について | 残業が少ない、欠勤、遅刻、早退が多い、上司の指示に従わない、業務上のミスが多い、出張報告書にサインをもらってこなかった。 |
| A 8 について | 残業が少ない、業務上の知識不足、集計依頼が遅れた。 |
| A 3 について | 特に指摘事項なし。 |

上記のとおり、分会員各人の低評価事由を個別的に摘示し、勤務能力が会社の平均水準以下であることの例証としているが、摘示事項が仮に事実であったとしても、分会員以外の従業員との比較の上に立った説明ではないので、この事実のみをもって分会員に対する低査定を妥当とすることはできない。さらに、会社の低査定理由の合理性についてみれば、①残業時間が少ないという理由は、時間外労働における時間数が成績査定の対象とされることにより、形式的には労働者の同意を要するとしても、実質的には使用者の意向次第で労働時間の延長を可能にし、労働時間について慎重な配慮をしている労働基準法の本質からいって、これを合理的な理由と認めることはできない。②欠勤、遅刻、早退の多寡が評価の対象とされることには、特に不合理となる理由を見出し難いが、全従業員についての統計資料が示されなければ、査定値に対する影響の程度を判断できないこと、欠勤、遅刻、早退が皆無であるのに平均以下の査定を受けたり、欠勤、遅刻が比較的多くても平均以上の査定を受けている事例もみられることなどから、これを低査定理由とする合理性は存しない。③上司の指示に従わない、仕事が遅い、積極性に欠ける、という理由は具体的事実の裏付けのない抽象的、主観的評価であり、マイナス査

定の要因としては納得し難い。③業務上の知識が不足している、企画力がない、創意工夫がない、という理由も具体性がなく、人格的評価にかかわるものでもあり、その基準の不明確性からいっても合理性を認めることはできない。④仕事上のミスが多い、仕事のミスを反省しない、図面書きかえ時にミスをした、出張報告にサインをもらって来なかった、集計依頼が遅れた、等の理由については、会社がそれらにより業務の遅滞や損害を受けたとの疎明もなく、低査定を合理化するために分会員の軽微なミスを針小棒大にとりあげたきらいがある。例えば、A2分会員の昭和52年度昇給査定のマイナス要因とされる「圧着ミス」についてみれば、損害の程度は960円から2,880円程度のものであり、当日1時間程度でやり直し、納期的にも影響がなかったと認められ、しかもその原因は、会社側証人も「100%A2君が悪いわけではない」と認めているのであって、これらの事実も低査定理由に合理性をもたらしものとはならない。

以上のとおり、会社の挙げる低査定理由には、いずれも合理性が認められない。そうだとすれば、分会員らの勤務能力が分会員以外の従業員に比較して劣るとする会社の主張は採用できず、他に同人らの能力が平均以下であるとの疎明もないので、少なくとも同人らは会社の他の従業員の平均水準もしくはそれ以上の勤務成績及び能力を有しているとみることが相当である。

また、会社は上記分会員のそれぞれについて、ほぼ同経歴を有する者1名を仮名のまま当該分会員との比較対象者として設定し、その査定との対比において当該分会員の低査定の合理性を主張している。しかし、かりに仮名者の評定が真実であるとしても、そこから会社の一般的査定方法ないし結果を把握することはできず、当該分会員が昭和50年から52年を通じて累計9回にわたる査定機会を通じてほとんど常に平均値以下の査定しか受けられない合理的理由とはみなし難い。

分会員が自らの評定項目が平均的査定以上にあたることを立証するのは至難のことであるから、会社側の低査定の理由は客観性を推測せしめるに足るデータの裏付けを要するというべきである。

(4) 不当労働行為の成否について

分会員が相次ぐ組合員の脱退により組合員数こそ減少したが、今なお会社内の唯一の労働組合として団体交渉をはじめ、活発な組合活動を続けていることは認定した事実8に見たとおりである。

この労使関係の背景事情並びに前記判断1に見たように非組合員に対する分会員の一般的低査定とその合理的理由の存在しないことを総合して考察すれば、会社は、分会員を分会員たることの故をもって低査定したものと認めざるを得ず、会社のこの行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。

よって、当委員会は救済措置として会社に申立人分会員に対する上記各査定につき少なくとも申立人分会員を除く藤沢工場従業員の平均査定値（B'）を下回らないよう是正させることとした。

3. 分会員の進級差別について

組合は、A1、A2、A4の3名の分会員が、それぞれ進級すべきである昭和49年3月16日、50年3月16日、51年3月16日に進級しなかったのは、分会員であることの故になされた不当の差別であると主張する。これに対し会社は、A1らは過去3か年の査定合計が24

点に達していないのが進級しない理由であって差別ではない、同人らと学歴、入社年度を同じくする従業員の中にも進級時期に査定合計が24点に達せず進級しなかった者もあり、進級するか否かはひとえに査定制度の問題であって、分会員なるが故に差別したものではないと反論するので判断する。

会社における進級制度は、認定事実7にみたとおり、進級時期以前3か年の昇給査定の合計が24点以上になることが一つの要件とされている。そこで、前記申立人が請求するA1ら3名の進級すべき時期以前3か年の昇給査定の結果をみると次のとおりである。

氏名	進級すべき時期	各年度の昇給査定				
		47年度	48年度	49年度	50年度	51年度
A1	49.3.16	C	B'	C	B'	
A2	50.3.16		B'	C	C'	
A4	51.3.16			C	C	C

ところでA1ら3名とそれぞれ学歴、入社年度を同じくする者のほとんどが別表⑦にみるとおり、進級すべき時期に3級職に進級していることが認められ、これに反する資料は存しない。それからみると会社における進級は特別の事情の存しない限り行われるとみられるのであって、その特別の事情として会社はA1ら3名は勤務成績不良による低査定を挙げている。

しかしながら、分会員らの低査定については既に判断したとおり、会社の不当労働行為に起因しているものであるから会社の主張を採用することはできず、A1、A2の昭和50年度及びA4の51年度の査定値については、会社の査定標準値B'以上の査定値であると見ることができる。また、昭和49年度の査定については、神労委昭和50年（不）第38号事件において、当委員会は会社の不当労働行為を認定し、標準以上の査定の是正を命じている。

しかし、昭和47年度は分会公然化以前のもので、不当労働行為の対象とすることはできない。

そうしてみるとA1及びA2については昭和50年度、A4については昭和51年度規定上進級しうる査定値に達しているものと認められ、同年度にそれぞれ3級職に進級すべきはずであったといえることができる。

以上のとおり、会社がA1ら3名の3級職進級について、上記の進級時期に進級をさせなかったことは、低査定以外の特段の事由を説明しない限りこれを正当化することはできないところ、会社は何ら説明しないのであるから、分会員なるが故になした不当労働行為と認定せざるを得ない。

4. 継続する行為について

神労委昭和53年（不）第17号事件及び同40号事件は、労働組合法第27条第2項の申立期間との関係で問題を生ずるので以下判断する。

(1) 昭和51年度の昇給及び一時金差別に関する救済申立ては昭和53年4月15日（53年（不）第17号事件）になされているのであるから、昇給決定措置と向後1年間の賃金支払い行為とは一体不可分の関係にあり法27条2項に規定する継続する行為に該当することを考慮しても、なお申立て期間を経過しており救済することはできない。しかし、51年度の昇給差別をそのまま放置することはできないので、本件申立期間内にある52年度の昇給

決定時において前年度の差別賃金の累積分を含めて是正させることとした。

- (2) A 1ら3名の進級差別に関する救済申立ては53年9月1日（53年（不）40号事件）になされているので、同人らを3級に進級させるべき50年3月16日及び51年3月16日からはいずれも1年以上を経過した後申し立てられたことになる。

しかし、会社の進級制度によれば、申立人各人の3年間にわたる毎年の昇給時の査定が累積して3年後になさるべき進級時の進級資格要件たる評定値とされることから、もし右昇給時に不当な査定差別があれば、それは直ちに進級停止の差別につながることであり、その相関関係は明らかである。

申立人らはいずれも右3年間にわたる進級査定に差別があるとしてその都度、争ってきており、当委員会もこれを認定したのであるから、申立人らに対する進級差別の不当労働行為はこれに先立つ進級査定時に開始されていたことになる。而して会社は申立人に対する不当な進級停止措置により2級職に基づく差別賃金を支給してきたものであるから、本件進級に関する会社の行為は、各人についてその昇給の不当査定にはじまり3級職への進級まで継続された一体不可分の不当労働行為として、労働組合法第27条第2項にいう「継続する行為」にあたり、申立期間の制限に抵触しないと判断する。

以上のとおり、会社の申立人分会員に対する昭和50年、同52年の昇給差別行為及び分会員A 1、A 2を昭和50年3月16日付けで、A 4を昭和51年3月16日付けで3級職に進級させなかった行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断する。分会員A 11の進級差別については、同人がすでに会社を退職し、分会からも脱退していることにかんがみ同人に対する申立人の請求は棄却する。

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条の規定を適用して本文のとおり命令する。

昭和56年9月10日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清

別表 ⑤

非組合員の昇給状況表

年度	標準 昇号数	職階級	昇 給		昇号数	昇号数 標準昇号数	対象人員
			総 額	査定配分額			
50	7 + 2号	1	11,133	2,933	7.33	1.05	3
		2	13,000	4,800	8.00	1.14	6
		3	14,267	6,400	8.00	1.14	3
		平均	12,850	4,733	7.83	1.12	
51	6 + 2号	1	8,400	3,000	7.50	1.25	8
		2	9,455	4,473	7.45	1.24	11
		3	10,800	5,486	6.86	1.14	7
		平均	9,977	4,866	7.31	1.22	
52	9 + 3号 - 2号	1					
		2	10,750	5,750	9.58	1.06	12
		3	12,100	7,600	9.50	1.06	4
		平均	11,088	6,213	9.56	1.06	

注 標準昇号数は、協定書による。

別表 ⑥

非組合員の一時金支給状況表

時期	年度	基準乗率	職階級	一時金			支給乗率	基準職階乗率	支給乗率 基準職階乗率	対象人員
				総額	査定配分額	一律加算額				
夏	50	2, 1 +10%	1	172,000	162,000	10,000	2.110	2.10	1.01	3
			2	197,833	187,833	10,000	2.193	2.10	1.04	5
			3	275,000	265,000	10,000	2.354	2.205	1.04	3
			平均	214,182	204,182	10,000	2.222		1.04	
	51	2, 0 +10%	1							
			2				2.027	2.0	1.01	12
			3				2.205	2.10	1.05	4
			平均				2.071		1.02	
	52	2, 1 +10%	1							
			2				2.151	2.10	1.02	7
			3				2.323	2.205	1.05	4
			平均				2.214	—	1.04	
冬	50	2, 6 +10%	1	203,500	198,500	5,000	2.641	2.60	1.02	4
			2	242,800	237,800	5,000	2.689	2.60	1.03	6
			3	339,333	324,333	15,000	2.885	2.73	1.06	3
			平均	253,833	246,333		2.719		1.03	
	51	2, 5 +10%	1				2.510	2.50	1.00	1
			2				2.534	2.50	1.02	11
			3				2.779	2.625	1.06	6
			平均				2.614		1.03	
	52	2, 7 +10%	1							
			2				2.725	2.70	1.01	8
			3				2.977	2.835	1.05	3
			平均				2.794		1.02	

注 基準乗率は協定書による。

別表 ⑦

進 級 状 況 表

該 当 者	最級 学歴	卒 業 年 度 (年)	入 社 年 度 (年)	3級に なるべ き年度 (年)	3 級 に 昇 格 し た		
					年度(年)	年令(歳)	勤務 年数(年)
A 1	高卒	4 1	4 1	4 9	5 4	3 1	1 3
比較対象非組合員	"	4 1	4 1	4 9	49(7名)	2 6	8
					49(11名)	26~28	4
	大卒	4 5	4 5	4 9	50(2名)	27~28	5
A 2	高卒	4 2	4 2	5 0	5 4	3 0	1 2
比較対象非組合員	"	4 2	4 2	5 0	50(5名)	2 6	8
					50(10名)	26~27	4
	大卒	4 6	4 6	5 0	51(1名)	2 7	5
A 4	高卒	4 3	4 3	5 1			
比較対象非組合員	高卒	4 3	4 3	5 1	51(10名)	2 6	8
					52(2名)	2 7	9
					54(1名)	2 9	1 1
	大卒	4 7	4 7	5 1	51(9名)	26~28	4
					52(1名)	2 8	5