

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合日本濾水機工業支部

被申立人 日本濾水機工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和56年度夏期一時金の不足分として、同年度の申立人各組合員の基準内賃金月額に0.072を乗じた額に、昭和56年8月7日から年5分の割合による額の金員を加えて申立人各組合員に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和56年度冬期一時金の不足分として、同年度の申立人各組合員の基準内賃金月額に0.104を乗じた額に、昭和56年12月24日から年5分の割合による額の金員を加えて申立人各組合員に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、昭和57年度給与の不足分として、昭和56年度の申立人各組合員の基準内賃金月額に100分の1.008を乗じた額に、各月の支払日の翌日から年5分の割合による額の金員を加えて申立人各組合員に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、昭和57年度夏期一時金の不足分として、昭和56年度の申立人各組合員の基準内賃金月額とそれに100分の1.008を乗じた額とを加えた額に0.158を乗じた額に、昭和57年7月31日から年5分の割合による額の金員を加えて申立人各組合員に支払わなければならない。
- 5 被申立人は、昭和57年4月30日に支払われた「奨励金」として、その算出基礎となっている昭和56年度夏期一時金及び同冬期一時金の申立人各組合員への支払済額に、同年度の申立人各組合員の基準内賃金月額に0.072を乗じた額及び0.104を乗じた額をそれぞれ加えたうえで算出された額と申立人各組合員への奨励金支払済額との差額に、昭和57年5月1日から年5分の割合による額の金員を加えて申立人各組合員に支払わなければならない。
- 6 被申立人は、被申立人会社食堂内にある申立人組合掲示板周辺の壁面に、申立人組合が掲示するポスター類を撤去してはならない。
- 7 被申立人は、本命令交付の日から速やかに、次の誓約書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすい字ではっきりと書き、被申立人本社正面入口の見やすい場所に毀損することなく7日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社の行った下記の行為は、神奈川県地方労働委員会により、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であると認定されました。

よって当社は、速やかに是正措置をとるとともに、今後このような行為をくり返さないことを誓います。

記

1. 昭和56年度夏期一時金、同冬期一時金、昭和57年度給与改定、同夏期一時金及び昭和57年4月30日に支払われた「奨励金」について、貴組合員を差別して低位に査定したこと。
2. 当社食堂内の貴組合掲示板周辺の壁面に、従来から貴組合が掲示してきたポスター類を

一方的に撤去し、今後の掲示を禁止したこと。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合

日本濾水機工業支部

執行委員長 A 1 殿

日本濾水機工業株式会社

代表取締役 B 1

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連合日本濾水機工業支部（以下「組合」という。）は、日本濾水機工業株式会社の従業員21人（本件結審時）により組織する労働組合である。

なお、同社内には組合とは別に、同社の従業員により組織されるロスイキ労働組合（以下「別組合」という。）がある。

(2) 被申立人日本濾水機工業株式会社（以下「会社」という。）は、濾水機の製造及び販売を業とし、肩書地に本社及び工場を、東京及び大阪に営業所を、名古屋及び静岡に出張所を有し、従業員数78人（本件結審時）の会社である。

2 本件発生の背景について

(1) 昭和54年6月4日会社が、当時の組合執行委員長A2に自主退職を勧告したところ、同年8月6日組合は、会社の行為は私生活上の問題を理由とした組合への支配介入であるとして当委員会にその救済を申し立て（神労委昭和54年（不）第31号事件）、翌年9月30日当委員会は、会社の行為は組合の運営に対する支配介入の不当労働行為であると認定し救済を命じた。

昭和55年10月29日会社は、この命令の取消しを求める行政訴訟（横浜地方裁判所昭和55年（行ウ）第29号）を提起し、現在横浜地方裁判所に係属中である。

(2) 昭和55年3月28日に開催された臨時大会で組合は、組合の上部団体として総評全国一般労働組合神奈川地方連合を選び、これに加盟することを決定した。

これに関連して会社は、組合が加盟した上部団体の支部が存在する他の会社が倒産したことを報ずる新聞の切抜きのコピーを組合員宅に送付するなどして、上部団体を誹謗し、またそれへの加盟を暗に批判した。

(3) 昭和55年春闘期の昭和55年4月17日に開催された団体交渉に、当時社長であったB2が出席しなかったことから労使の対立が激化し、事実上会社の機能は麻痺するに至り、この状態は同年5月28日まで続いた。

(4) 組合は、昭和55年度給与改定及び同年度夏期一時金の要求に対する会社の回答を不満として、昭和55年8月18日から同年9月22日まで部分ストライキを実施したが、このストライキ実施中の同年9月12日に別組合が結成され、別組合と会社との第1回団体交渉は、会社休業日の同月15日に東京観光ホテルで行われた。

会社は、この団体交渉で別組合の再建協力金支払要求に対し、その場で異例の有額回

答（1人当たり5万円）を行って以来、同年12月20日までに7回の交渉を重ね、「カワラバン」と称する社内報で交渉経過を従業員に逐一報道しつつ回答金額を除々に上積みし、同年末までに1人当たり8万8千円を支払う旨回答した。

- (5) 会社は昭和56年2月、昭和55年度における営業収支の赤字を踏まえ、営業の強化を目的とした会社組織の改変と、それに伴う人事異動を内容とする昭和56年度計画を作成し、同年3月これを会社の方針として決定し、この方針に基づき同年5月ころ、会社方針の徹底をはかること、従業員及び従業員の家族とのコミュニケーションをはかること並びに会社再建への協力を従業員に依頼することなどを内容とする「個別労務管理」の実施を決定し、その具体化として同年9月30日B3総務課長代理とB4機械課長の両名が、A3組合員を同人宅に、同年12月14日にはA4組合員とA3組合員をそれぞれ同人宅に、同年12月16日にはA5組合員を同人宅に訪ね、会社再建への協力を依頼した。

この依頼を受けてA4組合員は、「12月中旬以降に（組合の）大会があるから俺は（ここで組合を）やめるようにするよ。」と答え、A5組合員は、「わかっている。俺の気持ちは（組合をやめることに）決っている。」と答えた。

なお、A4組合員は、同年12月下旬に組合を脱退し、A3組合員は、翌年1月下旬に会社を退職した。

- (6) 会社は昭和56年11月14日、組合員以外の従業員に「会社再建協力金」として基準内賃金月額0.25か月プラス一律5万3千円を支払った。
- (7) 組合は、会社が組合員以外の従業員に再建協力金を支払ったことについて、昭和56年11月27日に当委員会に救済申立て（神労委昭和56年（不）第26号）を行い、会社が職制をして組合員の自宅を訪問させ、組合からの脱退を慫慂したとすることについて、昭和56年12月17日に当委員会に救済申立て（神労委昭和56年（不）第28号）を行ったが、当委員会はこの両事件における会社の行為は、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するとして昭和57年11月26日に救済を命じた。

会社はこれを不服として、昭和57年12月8日に再審査を申し立て（中労委昭和57年不第70号）、現在中央労働委員会に係属中である。

3 会社の賃金体系及び査定制度について

(1) 賃金体系について

会社には、課長代理以上の管理職を除いた従業員の給与、一時金の支給体系は一種類のみで、各職種及び各年令の従業員に共通して適用され運用されている。

(2) 査定制度について

ア 査定の対象期間は、夏期一時金が前年の11月21日から当年の5月20日まで、冬期一時金が当年の5月21日から同11月20日まで、給与改定が前年の4月1日から当年の3月31日までをそれぞれ対象とするものである。

イ 査定の項目には、夏期及び冬期の一時金について「実績」と「態度」の2項目、給与改定について「実績」「態度」「能力」の3項目があり、更に「実績」の項目には「仕事の成果」「報告連絡」及び「整理整頓」、「態度」の項目には「規律勤勉性」「積極性」及び「協力性」、「能力」の項目には「服務・知識・技能」「理解・判断・企画」「交渉力」及び「指導・統率力」の細目がそれぞれある。

ウ 査定は、各細目ごとにAからEの5段階でAに5、Bに4、Cに3、Dに2、Eに1の配点がなされ、この査定点数と各細目のウェイト点数を乗じたものの総計が最高100点となる方法によって行われる。

なお、査定の各細目は課長代理以上の管理職を除く全従業員に共通であるが、各細目ごとのウェイトの配点は、技能職、事務・技術職、営業職によって異り、また初級（入社5年未満）、中級（入社5年以上15年未満）、上級（入社15年以上20年未満）及び監督（班長、主任、係長）によっても異なるが、いずれの場合も査定点数にウェイト点数を乗じたものの総計は最高100点となるようになっている。

エ 課長は、第一次評定者として5段階評価に基づく査定点数にウェイト点数を乗じた点数の総計により部下の課内順位を決定し、その結果を査定資料とともに部長に提出し、部長は、第二次評定者＝第一次調整者として各課間のばらつきの調整を行ったうえで、考課表及び個人別一覧表を作成して総務部長に提出し、総務部長は、第二次調整者として役職別、部別及び従業員全体の平均をもとに評価の調整を行い、役職別の成績一覧表を作成し、全体が正規分布となるように7段階評価による査定を行っている。

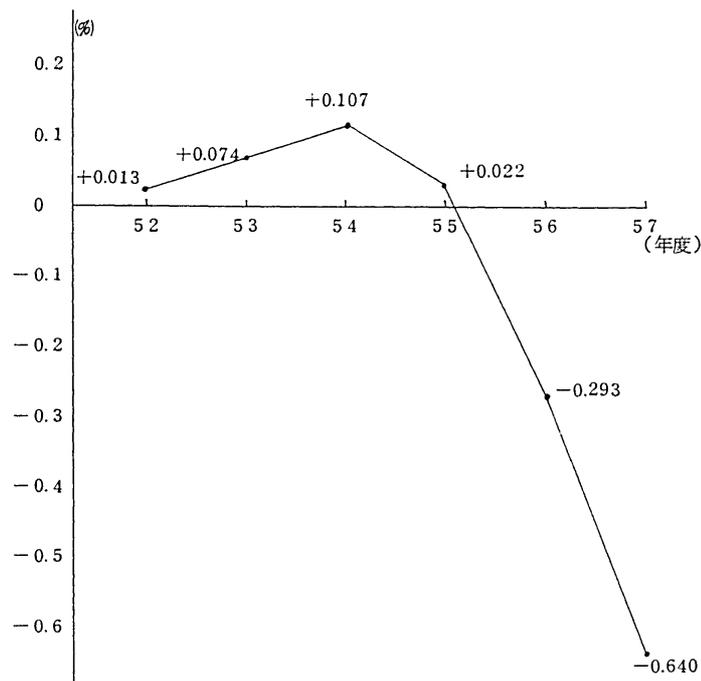
なお、総務部長が割り振る各段階の割合は、4ランクが34パーセント、3と5ランクが17パーセント、2と6ランクが12パーセント、1と7ランクが4パーセントとなっている。

4 給与、一時金及び奨励金について

(1) 昭和56年度給与改定までの経緯

ア 会社の昭和50年度から昭和55年度における給与改定の査定原資率（原資全体に占める査定原資の割合を言う。以下同じ。）は、22.66から25.11パーセントであり、同期間における夏期一時金の査定はなく、また昭和54年度から昭和55年度における冬期一時金の査定原資率は、7.80から7.85パーセントであった。

イ 会社の昭和52年度から昭和55年度における組合員の給与改定での結果は、課長代理以上の管理職を除いた全従業員の平均（平均の査定を受けた場合に支払われるであろう額をいう。以下同じ。）と比較して、組合員の平均給与の0.013パーセントから0.107パーセントのプラス査定を受けていたが、この結果をその後の給与改定での組合員の結果とをあわせて図示すると次のようになる。



ウ 昭和52年度から昭和54年度までの給与改定において組合員でマイナス査定を受けた者は、各年度23人中3人から5人であったが、昭和55年度には23人中11人、昭和56年度には23人中12人であった。

なお、昭和52年度から昭和56年度までの給与改定において組合員でプラス査定を受けた者は、23人中各年度6人から10人であった。

エ 組合は、昭和54年11月30日から時間外労働拒否闘争を、昭和55年8月から休日出勤拒否闘争を行っていたが、同年4月23日に労使間で締結していたいわゆる「36協定」が期限切れとなったため、同年10月会社からの協定締結申入れを契機に労使間の事務レベルでの合意が成立し、協定締結の運びとなっていたところ、会社の都合により締結されなかった。

(2) 昭和56年度夏期一時金について

ア 昭和56年度夏期一時金は、①支給月数は、「基準内賃金月額×1.7か月+2,000円（一律）」とすること ②査定原資率は、15パーセントとすること ③欠勤控除は、欠勤1日（遅刻、早退及び外出は、3回で欠勤1日と計算する。）に対し算出額の150分の1を控除すること ④支給日は、昭和56年8月6日とすることを内容として昭和56年7月23日に妥結したが、会社が夏期一時金に査定を導入したのは昭和56年度が初めてで、査定原資率は15パーセントであり、配分枠はなかった。昭和56年8月6日に組合員に支払われた夏期一時金の実態は、表1のとおり組合員は組合員以外の従業員と比較して1人当たり13,248円少なく、これは組合員の平均基準内賃金の0.072か月分に当たるものである。

イ 会社は、昭和56年度計画に基づいて昭和56年4月13日に人事異動を発令し、組合は、これを組合員の労働条件に重大な影響があるとして会社に協議を申し入れ、同年4月18日には労使の協議が整い同月20日組合員は異動先に就労した。会社はその間、A6組合員のように①異動先の工務課が同年2月まで嘱託者を含めて11人であったものが退

職（同年1月にはC1が死亡。）によって6人となり、仕事は非常に多忙でかつ肉体的にきつく、C1さんが死んだのはそのためであること ②組合と会社が異動について協議中であることを理由に異動を拒否したため、実績をあげることが出来なかったとし、またA7組合員のように、異動拒否が微生物学的分析の実務遂行能力の習得を遅らせ、同年4月末から翌年2月まで技術習得実習を行わざるをえなかったことなどをはじめとして、組合による異動拒否が会社に与えた打撃は大きいとして、昭和56年度夏期一時金の査定において組合員を低位に査定した。

ウ 昭和56年度夏期一時金の査定期間における組合員と組合員以外の従業員1人当たり平均の欠勤日数、有給休暇取得日数、時間外労働時間数（休日労働を含む。以下同じ。）及び出張回数の実績は、次のとおりであった。

項目	平均欠勤日数	平均有給休暇取得日数	平均時間外労働時間数	平均出張回数
組合員	3.7 日	8.8 日	0 時	1.7 回
その他	1.1	7.4	0	3.7

エ 昭和56年度夏期一時金査定時の査定対象者数は、76人で、組合員23人（男21人、女2人）、組合員以外の従業員53人（男43人、女10人）であった。

平均年令と平均勤続年数についてみると、平均年令は、組合員36.1才、組合員以外の従業員37.2才であり、平均勤続年数は、組合員12.1年、組合員以外の従業員10.2年であった。

(3) 昭和56年度冬期一時金について

ア 昭和56年度冬期一時金は、①支給月数は、「基準内賃金月額×2.4か月」とすること ②査定原資率は、20パーセントとすること ③欠勤控除は、欠勤1日（遅刻、早退及び外出は、3回で欠勤1日と計算する。）に対し算出額の150分の1を控除することを内容として昭和56年12月15日に妥結したが、同年12月23日に組合員に支払われた冬期一時金の実態は、表2のとおり組合員は、組合員以外の従業員と比較して1人当たり19,186円少なく、これは組合員の平均基準内賃金月額の0.104か月分に当たるものである。

イ 昭和56年度冬期一時金の査定期間における組合員と組合員以外の従業員1人当たり平均の欠勤日数、有給休暇取得日数、時間外労働時間数及び出張回数の実績は、次のとおりであった。

項目	平均欠勤日数	平均有給休暇取得日数	平均時間外労働時間数	平均出張回数
組合員	0.9 日	10.0 日	0 時	1.0 回
その他	1.9	6.7	0	3.5

ウ 昭和56年度冬期一時金査定時の査定対象者数は、72人で、組合員23人（男21人、女2人）、組合員以外の従業員49人（男40人、女9人）であった。

平均年令と平均勤続年数についてみると、平均年令は、組合員36.1才、組合員以外の従業員38.2才であり、平均勤続年数は、組合員12.1年、組合員以外の従業員10年で

あった。

(4) 昭和57年度給与改定について

ア 昭和57年度給与改定は、①平均改定率は、「基準内賃金月額×7パーセント」とすること ②平均改定額は、13,511円とすること ③査定原資は、「基準内賃金月額×2パーセント相当」とすること ④4月分の差額支給日は、昭和57年5月29日とすること
で妥結したが、平均改定率7パーセントのうち定期昇給分が1.8パーセント含まれており、査定の対象はその余の5.2パーセント分であった。

会社が組合員に支払った給与の実態は、表3のとおり組合員は、組合員以外の従業員と比較して1人当たり平均1,856円少なく、これはその算出基礎となった組合員の前年度の基準内賃金月額の1.008パーセントに当たるものである。

なお、この給与改定でマイナス査定を受けた者は、組合員23人中18人であったが、プラス査定を受けた者は、組合員23人中1人であった。

イ 昭和57年度給与改定の査定期間における組合員と組合員以外の従業員1人当たり平均の欠勤日数、有給休暇取得日数、時間外労働時間数及び出張回数の実績は、次のとおりであった。

項目	平均欠勤日数	平均有給休暇取得日数	平均時間外労働時間数	平均出張回数
組合員	3.5 日	18.2 日	0 時	2.5 回
その他	3.2	12.3	0	9.2

ウ 昭和57年度給与改定査定時の査定対象者数は、63人で、組合員23人（男21人、女2人）、組合員以外の従業員40人（男33人、女7人）であった。

平均年令と平均勤続年数についてみると、平均年令は、組合員37.1才、組合員以外の従業員39.9才であり、平均勤続年数は、組合員13.1年、組合員以外の従業員11.7年であった。

(5) 昭和57年度夏期一時金について

ア 昭和57年度夏期一時金は、①支給月数は、「基準内賃金月額×1.9か月」とすること ②査定原資率は、15パーセントとすること ③欠勤控除は、欠勤1日（遅刻、早退及び外出は、3回で欠勤1日と計算する。）に対し算出額の150分の1を控除することを内容として昭和57年7月17日に妥結したが、会社が組合員に支払った夏期一時金の実態は、表4のとおり組合員は、組合員以外の従業員に比較して1人当たり平均31,277円少なく、これは組合員の平均基準内賃金月額の0.158か月分に当たるものである。

イ 組合は、昭和57年4月に会社が別組合と「36協定」を締結したこと及び奨励金を支払ったことなどから同年4月21日に時間外労働拒否闘争を、同年8月末休日出勤拒否闘争を解除したが、「会社にビラを貼り、近所にビラを撒くような人々は会社に協力すると判断できず、残業も命令出来ません。」とB5取締役が発言したとおり、同年4月以降会社は、意識的に組合員への残業命令をしなかった。

ウ 昭和57年度夏期一時金の査定期間における組合員と組合員以外の従業員1人当たり平均の欠勤日数、有給休暇取得日数、時間外労働時間数及び出張回数の実績は、次のとおりであった。

項目	平均欠勤日数	平均有給休暇取得日数	平均時間外労働時間数	平均出張回数
組合員	1.5 日	7.7 日	0.5 時	2.3 回
その他	1.0	5.5	10.6	7.0

エ 昭和57年度夏期一時金査定時の査定対象者数は、62人で、組合員23人（男21人、女2人）、組合員以外の従業員39人（男32人、女7人）であった。

平均年令と平均勤続年数についてみると、平均年令は、組合員37.1才、組合員以外の従業員40.2才であり、平均勤続年数は、組合員13.1年、組合員以外の従業員12年であった。

(6) 昭和57年4月の奨励金について

昭和57年4月30日会社は、昭和56年度決算が黒字になったとして役員を除く全従業員に「奨励金」を支払った。

その内容は、「昭和56年年間一時金総額×5パーセント+1万円（一律）」というものであった。

(7) 査定制度の運用について

ア 会社は、有給休暇の取得は権利だから「休むな」とは言わないが、休めば誰かが余分に働らかなければならないのだから、有給休暇を取る者は協力性に欠けるとして一時金については低査定を行った。

イ 営業部員及び技術部員以外の従業員にはほとんど出張の機会がなく、また出張と時間外労働が、組み合わせられることが多かった。

なお、営業部及び技術部を併せた従業員の構成は、組合員7人、組合員以外の従業員は23人であった。

ウ 欠勤日数が査定期間によって著しく差のある者2人、あまり差のない者2人について各査定期間ごとの他の査定内容、欠勤日数及び結果を差率（注参照以下同じ。）で表わし比較すると次のとおりである。

A 1 の場合

A 8 の場合

期間	内容	欠勤 (日)	差率(月)	期間	内容	欠勤 (日)	差率(月)
昭和56年度 夏	—	31	-0.179	昭和56年度 夏	—	39	0
" 冬	やや向上	1	-0.299	" 冬	変らず	8	0.001
昭和57年度 夏	やや向上	1	-0.235	昭和57年度 夏	やや向上	0	0

C 2 の場合

C 3 の場合

期間	内容	欠勤 (日)	差率(月)	期間	内容	欠勤 (日)	差率(月)
昭和56年度 夏	—	6	-0.216	昭和56年度 夏	—	9	-0.212

〃 冬	向上	1	-0.199	〃 冬	変わらず	8	-0.283
昭和57年度 夏	向上	5	-0.072	昭和57年度 夏	変わらず	11	-0.231

(注) 差率とは、平均の査定を受けたとして算出された額（以下「平均算出額」という。）と実際に支払われた額との差額が、基準内賃金月額何月分に当たるかを表わす値をいう。

エ 各査定期間を通して他の査定内容にほとんど変化のない者4人について、各査定期間ごとの有給休暇取得日数とそれに対応する結果を差率で表わし比較すると次のとおりである。

A 9 の場合			A 10 の場合		
期間	有給 休暇(日)	差率(月)	期間	有給 休暇(日)	差率(月)
昭和56年度夏	6	-0.073	昭和56年度夏	12	0
〃 冬	7	-0.001	〃 冬	19	-0.201

A 11 の場合			A 12 の場合		
期間	有給 休暇(日)	差率(月)	期間	有給 休暇(日)	差率(月)
昭和56年度夏	11	-0.075	昭和56年度夏	15	0
〃 冬	11	-0.196	〃 冬	11	0.142
昭和57年度夏	6	-0.158	昭和57年度夏	5	0.001

(注) A 9 及び A 10 の昭和57年度一時金査定時のデータはない。

オ 執行委員長 A 1 と書記次長の A 9 について昭和56年度夏期一時金と昭和57年度夏期一時金の査定内容と結果を差率で表わして比較すると次のとおりである。

A 1 の場合

項目		55年11月～56年11月		56年11月～57年5月	
		査定内容	差率	査定内容	差率
実績	仕事の成果	C	-0.179	仕事が把握できるようになった	-0.235
	報告・連絡	C		前年より改善	
	整理・整とん	C		C	
態度	規律勤勉性	極端に欠ける	-0.179	前年より改善	-0.235
	積極性	意欲なし 責任感ゼロ		意欲見えはじめる	
	協力性	D		C	

項目	55年11月～56年5月	56年5月～56年11月
仕事の成果	図面ミスが多かった 仕事についての熱意不足	図面ミスがあつた 仕事に対する意欲不足

	処理が遅い 納期に無関心 設計放棄の事実あり	注意力散まん、したがって能率 上らず 納期に無関心
報告・連絡	報告は皆無 聞いてもろくに返事せず	報告は皆無 聞けば返事をするようになった
整理・整とん	若干投げやりな点が目立った	若干投げやりな態度があつた
規律勤勉性	命令無視が多かつた	命令無視が多かつた
積極性	責任感なく与えた仕事放棄 仕事に対する意欲みられず	責任感なし 仕事に対する意欲なし
協力性	協力性なし (組合が出張及び残業を拒否)	非協力な状態であつた (組合が出張及び残業を拒否)

A 9 の場合

項目		55年11月～56年11月		56年11月～57年5月	
		査定内容	差率	査定内容	差率
実績	仕事の成果	B	} (月) -0.073	} B	} (月) -0.141
	報告・連絡	D			
	整理・整とん	D			
態度	規律勤勉性	D	} 大幅改善	} B	}
	積極性	C			
	協力性	C			

項目	55年11月～56年5月	56年5月～56年11月
仕事の成果	仕事は、ほぼ適当、ほぼ正確だつた、出張拒否で現場を知らないため、現場工事用図に若干ミスあり	仕事は、ほぼ適正に処理した
報告・連絡	報告はほとんどなし	報告は、ほとんどなし
整理・整とん	若干投げやりな態度が目立った	若干投げやりな態度あり
規律勤勉性	命令については、ほぼ従つた	命令には、ほぼ従つた
積極性	若干意欲がみられた	若干意欲がみられた
協力性	協力するところまでいかず (組合が出張及び残業を拒否)	協力するところまでいかず (組合が出張及び残業を拒否)

5 ポスター類の撤去について

(1) ポスター類撤去までの経緯

ア 組合は、組合の結成1か月後（昭和41年8月）食堂内の現在の掲示板とほぼ同じ位置に現在のものより少し小さい掲示板を会社から貸与されたが、地区労など付近の組合との交流に伴って組合の入手情報もしいに増加したので、会社により大きい掲示板の貸与を要求してきたが、現在の掲示板は、組合結成後3、4年後に会社から貸与

されたものである。

イ 昭和48年12月4日会社が、「ビラ貼りについては、あくまでも組合掲示板を利用されたい……」旨申し入れたのに対し、組合は、同月5日付けで「ビラ貼りは、……法的に認められる範囲で実施する。」旨会社に通知した。

ウ 昭和49年の夏ころ食堂内の組合掲示板周辺の壁面には、C4という労働者の貼った「民音」、会社の貼った「労働安全週間」「ZD」等のポスターが貼られていた。

エ 昭和49年の夏か冬の一時金交渉の中で組合は、「全日本エンジニアリング産業労働組合」に関連する交流が新たに加わり、一段と入手情報も増加したので、組合掲示板周辺の壁面にポスター類を貼ることについて社長（B2）に了解を求めたのに対し、社長は「掲示板に貼れない分は周りに貼って結構ですね。」と他の会社側団体交渉出席者に念を押すように、組合の申出に承認を与えた。組合は、それ以後昭和57年5月に会社がポスター類を撤去し、貼付の禁止を通知するまで、ポスターには組合名の入ったゴム印を押して掲示してきたが、会社から何らクレームのつくことはなかった。

オ 昭和55年4月17日夕刻からの労使紛争に伴って、組合が会社施設に貼付したビラの数は、4,000枚から5,000枚に及んだので、会社は、同年7月12日横浜地方裁判所に「ビラ貼り禁止仮処分申請」を行った。組合は、担当裁判官の説得によって同年9月5日に約500枚を残しその他のビラを自ら撤去した。

残った約500枚のビラは、会社の手により撤去されたが、食堂内のポスターは仮処分及びその後の損害賠償請求訴訟の対象にもなっていないうえ、会社から撤去しろという話もなかったし、会社も撤去しなかった。

(2) ポスター類の撤去について

ア ポスター類の撤去要請は、昭和57年4月23日にB6庶務係長からA9書記次長に対して行われ、その要請理由は次の3点であった。

- ① 食堂は社員全員が使用する場所であること。
- ② 貼付後2年を経過し、意味を失った古いものは撤去してもらいたいこと。
- ③ やむをえない場合は1、2枚であれば認めること。

イ 昭和57年5月7日会社は、A9書記次長にポスター類の自主撤去を要請したが、組合は同月10日の組合臨時大会の時に自ら用済みのポスターを撤去(但し、檄布を除く。)した。会社は、組合が撤去を拒否していた檄布を、同月12日B6庶務係長の手で撤去し、A9書記次長に返却した。

ウ 昭和57年5月18日組合は、「パート110番」などのポスターを組合掲示板周辺の壁面に貼付したが、会社はこれに撤去を申し入れ、「今まで通りやる……。」と主張する組合と、「今までのことは関係ない……。」と主張する会社とが言い争ったが、会社は、同月28日にポスター類を撤去して組合に返却した。組合は、返却されたポスターを「ポスター類の貼付は、従来からの労使慣行である……。」として同月29日に再び貼付したので、会社は同日夕刻自主撤去を要求し、もし撤去しなかった場合は会社が撤去し今度は返却しない旨申し渡したうえ、同年6月1日に会社の手で撤去し、組合には返却しなかった。

エ 昭和57年4月下旬以来会社は、「組合掲示板で間に合わない場合は、一言いってもらえば無碍にはしない……。」などと一貫して言っていたので、組合は同年6月7日にポ

スターの掲示の届出を行ったところ、B 3 総務課長代理は、「届け出れば良いと思ってくれるな。」と言ひ、同月10日には会社から組合に①届出は断わること ②許可を受けずに印刷物等を会社施設に提示したときは、就業規則により出勤停止又は降格処分にする内容を内容とする通知がなされた。

オ 組合は、昭和57年6月10日「反核総評新聞」を組合掲示板周辺の壁面に貼付したが、同月11日B 6 庶務係長が「誰が貼った」と質したのに対し、A 9 書記次長が「組合の指示で私が貼った。」と答えると「どうなるかわかっているね。」と言ひ、更に同日午後、A 9 書記次長は、B 6 庶務係長と直属の上司であるB 7 課長に本社四階に来るようにいわれ「君が貼ったんだね。」と念を押されたので、「組合の指示で貼ったのだから組合に文書で申し入れてくれ……。」と答えたが、B 6 庶務係長が「再度事情聴取に応じてもらう。」と言うので拒否すると、B 6 庶務係長は、「お前ももうお終いだな！首を洗って待っている。」とA 9 書記次長に言った。

カ 組合が、数年来組合掲示板周辺の壁面に掲示してきたポスター類の枚数は、少ない時で1、2枚、多い時でも5枚程度であった。

〔給与及び一時金の支払い実績、平均及びグループ間差額並びに差率算出表〕

表1 昭和56年度夏期一時金

項目	基準内賃金(A) (1か月分)	平均算出額 (B)	実支給額(C)	平均差額(D) (B)-(C)	平均差率(E) (D)÷(A)	その他の従業員が 多く支給された額(F)	グループ間差額(G) (D)+(F)	グループ間差率(H) (G)÷(A)
組合員23人の合計	4,233,900円	7,081,100円	6,868,600円	212,500円	一月	※212,500円	425,000円	一月
〃 1人当たり平均	184,083	307,874	298,635	9,239	0.050	※ 4,009	13,248	0.072

注 表中の(F)は、一時金の原資が一定であるから組合員が平均より少なかった分だけ、組合員以外の従業員には平均より多く支払われたはずであり、上欄はその合計額を、下欄は組合員以外の従業員53人の1人当たりの平均額を示すものである。

表2 昭和56年度冬期一時金

項目	基準内賃金(A) (1か月分)	平均算出額 (B)	実支給額(C)	平均差額(D) (B)-(C)	平均差率(E) (D)÷(A)	その他の従業員が 多く支給された額(F)	グループ間差額(G) (D)+(F)	グループ間差率(H) (G)÷(A)
組合員23人の合計	4,233,900円	10,097,100円	9,796,800円	300,300円	一月	※300,300円	600,600円	—%
〃 1人当たり平均	184,083	439,004	425,947	13,057	0.071	※ 6,129	19,186	0.104

注 表中の(F)は、表1注に同様であるが、下欄は組合員以外の従業員49人の1人当たりの平均額を示すものである。

表3 昭和57年度給与改定

項目	旧基準内賃金(A) (1か月分)	平均算出額 (B)	実支給額(C)	平均差額(D) (B)-(C)	平均差率(E) (D)÷(A)×100	その他の従業員が 多く支給された額(F)	グループ間差額(G) (D)+(F)	グループ間差率(H) (G)÷(A)×100
組合員23人の合計	4,233,900円	4,535,300円	4,508,200円	27,100円	—%	※27,100円	54,200円	—円
〃 1人当たり平均	184,083	197,187	196,009	1,178	0.640	※ 678	1,856	1.008

注 表中の(F)は、表1注に同様であるが、下欄は組合員以外の従業員40人の1人当たりの平均額を示すものである。

表4 昭和57年度夏期一時金

項目	基準内賃金(A) (1か月分)	平均算出額 (B)	実支給額(C)	平均差額(D) (B)-(C)	平均差率(E) (D)÷(A)	その他の従業員が 多く支給された額(F)	グループ間差額(G) (D)+(F)	グループ間差率(H) (G)÷(A)
組合員23人の合計	4,550,900円	8,572,900円	8,120,400円	452,500円	一月	※452,500円	905,000円	一月
〃 1人当たり平均	197,865	372,735	353,061	19,674	0.099	※ 11,603	31,277	0.158

注1 表中の(A)は、組合員の昭和56年度基準内賃金に1.008パーセントの上積補正(100円以下四捨五入)済額である。

注2 表中の(F)は、表1注と同様であるが、下欄は組合員以外の従業員39人の1人当たりの平均額を示すものである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 給与、一時金及び奨励金について

(1) 申立人の主張

ア 神労委昭和54年(不)第31号事件、同昭和56年(不)第26号事件及び同第28号事件の審理を通して明らかなどおり、会社は、私的な問題を理由とする委員長の懲戒処分、不公正な会社再建協力金の支給及び職制による組合脱退工作を行うなど一貫して組合を敵視し、組合の弱体化・潰滅を企図し続けている。

イ 昭和55年9月12日の組合の分裂と別組合の結成を契機として、会社は別組合への優遇措置としての「会社再建協力金」の支給とその他の優遇措置を正当化するため、昭和56年度から給与及び一時金の査定原資率の増大を図り、それを梃として会社は、組

合員に対し本件の給与、一時金及び奨励金の支給について累進的な差別を行った。

ウ 給与等の算出基礎及び実支給額に争いのない以上、平均の査定を受けた場合の理論値である平均算出額と実支給額との差額を較差とみることを、会社が判断に必要な資料を提出しない以上、否定する根拠はない。

エ 会社の主張する低査定理由のうち、「有給休暇」の取得実績を査定の対象とすることは実質的な権利の制限であり、また「36協定」失効下での「時間外労働」の実績を査定の対象とすることは時間外労働の強制に等しく、いずれも違法かつ不当なものである。

オ 会社の主張する低査定理由のうち、「出張」の実績を査定の対象とすることは、業務上出張を要する者が組合員以外に圧倒的に多いことからみても比較の根拠を欠くものであり、また、会社による不当労働行為からの救済を求めるため、裁判所や地方労働委員会への出頭のためやむをえず行う組合員の欠勤を含めた「欠勤」の実績を査定の対象とすることは公正さを欠き不当である。

カ 会社の主張する査定ランクの数及び査定ランク別の人数割合が確定しておらず、また最終調整も査定者の「感じ」で行っているとしており、制度そのものが公正さを欠いている。

キ 会社の主張する査定項目は、恣意や主観を排除しえないものが非常に多く、かつ査定者は組合員の自宅を訪問して組合からの脱退を慫慂している者であることから、とうてい査定の客観性を担保しえないものである。

ク 会社の査定資料は、混乱、不完全、偏見及び敵意に満ちたものであるのみならず、組合員と比較すべき組合員以外の従業員の資料（特に日常業務の態度の資料）はほとんど提出されていない。かように客観性を担保しえない資料を根拠とする主張は公正さを欠くものであり不当である。

ケ 本件は、組合間差別による典型的な事件であり、大量観察を行う際の要件とされている対象集団と申立人組合との人員構成、申立人組合員の範囲の明確さなど比較対象との均質性は担保されており、労働組合法第7条第1号及び第3号に、少なくとも同法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは疑いない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、昭和54年から同56年2月に至る組合の激しい闘争により企業の存続自体が困難となったため、全従業員に会社の再建への協力を依頼するとともに、従業員の中で努力する人としめない人とをより正しく評価する必要が生じ、その結果、労使合意の下に査定原資率を決定してきている。

イ 会社は、査定の数値化と二次にわたる評価の調整を行い、査定の公平を図っている。また査定における最終ランク決定に際し、各ランクの正規分布を確保するとともに、その調整に伴うランク移動も一ランクにとどめており、会社の査定手続は、組合の主張するような恣意の入りこむ余地のないものである。

ウ 組合員と組合員以外の従業員との間には、職種の構成、平均年令、役職者率等に相違があり、この両者には提供する労働力の均質性がないのであるから、例え組合員の給与等の1人当たり平均額が全従業員のそれ以下であったとしても、それに有意差はない。

エ 会社が組合員を低位に査定した原因は、「有給休暇」の取得実績、「時間外労働」の実績、「出張」の実績、日常の「業務態度」、業務に対する「協力度」などの点で、組合員は組合員以外の従業員より劣っていたことによるものである。

オ 会社と組合との長期の紛争にいや気がさして退職した者が、昭和57年末までに約30人おり、これらの多くは評価の低い者であったため従来中位にランクされていた者のランクが相対的に低下し、このことが組合員と組合員以外の従業員との差を拡大した。

カ 以上のとおり組合員と組合員以外の従業員との給与等の差は、組合員が会社に提供した労働力の質と量とが、組合員以外の従業員より劣る結果を正当に評価したことによるものであって、不当労働行為によるものでないことは明白である。

(3) 判断

以上の当事者の主張につき、当委員会は次のように判断する。

ア 給与、一時金における組合員と非組合員との一般的較差について

組合が、給与、一時金等の支給について、組合員と組合員以外の従業員との間に較差が存在すると主張するのに対し、会社は、両者には職種の構成、平均年令、役職者率等に相違があり、提供される労働力に均質性がないのであるから両者をグループとして比較する根拠に欠けると反論するので、以下具体的に考察、判断する。

会社の給与、一時金等の支給体系は、第1、3(1)及び(2)で認定したとおり、課長代理以上の者を除く全従業員に共通して適用されている。特に、会社が役職者率に関連して強調する査定での「役職者への配慮」には、いかなる規定や労使合意もない。

提供される労働力を均質であるとみるか否かは、基本的には賃金体系及び査定制度にかかわるところである。本件においては、会社が職種、年令、役職等とは無関係に共通に適用される賃金体系及び査定制度を有しているところからみれば、そこでは両者の労働力は一応均質であると考えるのが常識である。

第1、4(1)イで認定したとおり、会社における賃金体系の具体的運用状況をみると組合員の平均給与支給実績は、全従業員の平均と比較して昭和52年度から同55年度までの査定ではプラスの傾向を維持しているのに、昭和55年9月の別組合結成後の昭和56年度以降急にマイナスの傾向に転じており、また組合員の昭和56年度及び同57年度の平均給与支給実績のマイナスの傾向が、より拡大された形で同時期の組合員の平均一時金支給実績に表われている。これからみると昭和55年以前の組合員の一時金(但し、夏期一時金を除く。)の査定についても、給与と同様の傾向にあったものと推定される。

以上の給与及び一時金における全従業員の平均と組合員の平均との較差を、上記の会社再建協力金の支給、組合からの脱退懲済などの背景事情に照らすと、会社が組合員と組合員以外の従業員とに意図的に較差をつけたことは明瞭である。確かに本件の対象となっている給与及び一時金の支給実績をみると、組合員の中にもわずかながら全従業員の平均よりプラスの査定結果となっている者がいるとはいえ、これらの者のプラス額は極めてわずかにすぎず、全従業員の平均と組合員の平均との較差の大きさからみれば、較差の存在を否定するデータとにみなしがたい。

ところで本件の給与、一時金及び奨励金の算出根拠、これら金員の支払対象及び実支給額については、当事者間に争いが無い。

組合が平均算出額を従業員全体の平均支給額と主張するのに対し、会社はこれを肯

定しないものの、平均算出額は、基準内賃金及び欠勤控除が同一であって平均の査定を受けた場合の理論値であり、その算出の根拠自体に争いが無い以上、組合の主張どおりと判断せざるをえない。また会社の説明では、査定原資は一定金額を予定したうえ、査定を通して各従業員に配分されるのであるから、上記の算定からすれば、給与及び一時金における会社の差別扱いは、金額にしてちょうど組合員の平均算出額と実支給額との差額の合計分だけ組合員以外の従業員に平均より多く支給したことになる。したがって、組合員と組合員以外の従業員との1人当たり平均差額は、平均算出額と実支給額との差額の組合員1人当たり平均額に、組合員以外の従業員が組合員より多く支給されたはずの額の組合員以外の従業員1人当たり平均額を加えたものとなるはずである。

以上でみてきたとおり、給与、一時金の支給について組合員を差別していないとの会社の主張には具体的根拠がなく、しかして組合員と組合員以外の従業員との両グループ間における較差は、組合員と組合員以外の従業員との1人当たり平均差額に表現されていると一応判断せざるをえない。

イ 査定制度の運用について

会社の主張によれば、査定での恣意の混入を防ぎ、公平を期するため十分な配慮を行っているとしているが、B8生産管理課長（以下「B8課長」という。）の陳述に明らかなおと、組合が会社と協議中の人事異動命令に組合員の部下が応じないとして、「矛盾と腹立たしさと悔しさと憤りを感じざるをえず、……私にとって生涯忘れ得ない……。」状態となり、「配転反対も減点対象……。」とするなど査定者の主観的感情が含まれる場合のあったことは否定できない。しかもこうした一次査定者の判断を、B9技術部長やB10専務取締役兼総務部長など会社上層部が直ちに「業務への協力度」が劣ると判定しているふしが見られる。これらにつき会社は、査定を公平に行っているとの主張を正当づける資料、特に比較において重要な組合員以外の従業員に関する資料の提出に極めて消極的である。

また提出された査定資料についても、査定期間、査定者などに一貫しないものないし相互に矛盾するものがあって信頼性に欠け、更に二次査定に関する資料は全く提出していない。

会社の提出した資料についてみると第1、4(7)オで認定したとおり、A1とA9の昭和56年度と同57年度の夏期一時金を個人別に一次査定の内容と査定の結果とについて比較すると、両者とも昭和57年度の一次査定の内容が昭和56年度のそれを上回っているのに、査定の結果は一次査定の内容とは逆に悪化している。

以上の事情を考慮すると、会社の主張にもかかわらず、組合員の一般的低査定の事実を実証するに足る資料は乏しく、会社の給与、一時金における査定制度の運用に公平さを欠く点があったと見ざるをえない。

ウ 会社の主張する低査定の原因について

(7) 有給休暇の取得について

会社は、組合員の勤務態度が組合員以外の従業員より劣るとする理由の一つに、組合員の有給休暇取得日数が組合員以外の従業員より多いとしているので以下判断する。

会社の主張するとおり、組合員の平均有給休暇取得日数は、組合員以外の従業員のそれに比較してわずかに多いことが認められる。しかし一般的見地から有給休暇の取得実績を査定の対象とすることは、実質的に従業員の有給休暇取得の権利の制限につながりかねないこと、また各査定期間を通して有給休暇の取得以外の一次査定内容にほとんど変化のない組合員4人に注目すると、第1、4(7)エで認定したとおり、A10を除いたA9ら3人については、有給休暇の取得実績と結果との間に相関を認めることはできず、以上の事情からみると会社の主張は否定的に判断せざるをえない。

(4) 出張及び時間外労働（休日労働を含む。）について

会社は、組合員の勤務態度が組合員以外の従業員より劣るとする理由の一つに、組合員の出張及び時間外労働の実績が組合員以外の従業員より少ないとしているので以下判断する。

会社の主張するとおり、組合員の平均出張実績及び昭和57年4月1日以降の平均時間外労働実績が、組合員以外の従業員のそれに比較して少ないことが認められる。

会社はこの原因は、組合による出張拒否及び時間外労働拒否闘争の結果であるとしているが、出張については営業部及び技術部以外の従業員にはほとんどその機会がなく、両部に属する従業員の構成は、第1、4(7)イで認定したとおり、その多くが組合員以外の従業員であって比較の根拠として正当でない。また時間外労働については、昭和55年4月23日に「36協定」が失効したこと、新協定締結について第1、4(1)エ及び第1、4(5)イで認定した労使事情があること、昭和57年4月以降は、会社が同年7月6日の団体交渉の席で「会社にビラを貼り、近所にビラを撒くような方々は会社に協力するとは判断できず残業も命令できません。」と公言していることなどから、会社が意識的に組合員への時間外労働を制限したふしもあるなど、会社の主張はにわかに採用しがたい。

(7) 欠勤（遅刻、早退及び外出を含む。）について

会社は、組合員の勤務態度が組合員以外の従業員より劣っているとする理由の一つに、組合員の欠勤の実績が組合員以外の従業員のそれより多いとしているので以下判断する。

昭和56年度夏期一時金の査定期間を除いて、両者の平均欠勤日数の実績に差異はなく、また前記期間における差異もわずかである。更に、組合員のうち欠勤日数が急激に変化した者2人について、査定期間ごとの欠勤以外の一次査定内容と欠勤日数と査定結果とを比較すると、第1、4(7)ウで認定したとおり、A1の場合には、欠勤については急激に、その他についてはしだいに向上に転じているのに対し、査定結果は逆に低下しており、A8の場合には、欠勤においては急激に、その他についてはわずかに向上しているが、査定結果には変化がみられない。

以上の検討の結果と、「本件等に関し裁判所や労働委員会へ出頭するため、組合員はやむをえず欠勤を行った」との組合の主張を併せ考えると、組合員の欠勤日数の多寡は、査定の結果を左右するほど大きな影響を及ぼしたものとみなしがたい。

(8) 日常の業務態度について

会社は、組合員の勤務態度が組合員以外の従業員より劣っているとする理由の一

つに、組合員は、日常の業務態度が組合員以外の従業員に比較して劣ることが、総務巡回記録などによって明らかであると主張するが、他方、組合もまた組合員以外の従業員においても日常業務態度が悪い者があると主張しており、これら双方の主張はいずれも全面的に否定できないものであるとはいえ、双方とも対比すべき証拠資料の提出を行っていないので、双方とも証拠として採用するには立証が不十分であり、採用できない。

(オ) 業務に対する協力度について

会社は、組合員の勤務態度が組合員以外の従業員より劣っているとする理由の一つに、組合員は業務に対する協力度が組合員以外の従業員に比較して劣っているとしているので以下判断する。

会社は、有給休暇、時間外労働、出張、欠勤などの項目と組み合わせて組合員の業務に対する協力度が劣ると主張しているが、特に昭和56年4月の人事異動については、①会社は、組合の反対によって重大な打撃を受け②従業員のうち異動命令に直ちに従った者とそうでない者との間に、新しい能力の習得や実績の点で大きな較差が生じたので③異動命令に従わなかった者に対して、業務に対する協力度が劣るとして低査定を行ったとしている。

この事件は、労使交渉に委ねられ、その結果妥結までに5日間、新しい異動先への就労まで7日間を要したが結局妥結をみたのであり、また昭和56年度の会社の営業実績などからみても、会社がこれにより格別な打撃を受けたとの主張は措信できない。

会社は、新しい能力の習得や実績の点で大きな較差が生じたという点について、申立人組合の中からA7組合員とA6組合員の場合を挙げているが、A7組合員の場合は、異動の遅れによってその後10か月間に及ぶ実務研修を要したとの会社の主張にはやや無理が感じられ、またA6組合員の場合は、当人の異動先が退職等によって2か月前まで11人いた従業員が6人となるなど、労働過重が予想される職場であったことを併せ考えると、会社の人事異動計画とその実施方法にはやや無理があったとも推認され、この事実のみをもって会社の主張する業務に対する協力度が劣るとすることは、合理的な査定理由とはいえないものがある。

(カ) 退職者の影響について

会社は、昭和54年から昭和57年末までの間に約30人の従業員が退職し、これら退職者の評価は中以下の者が多かったので、当該期間における前後各査定時の比較において前には「中か中の下」だった者のランクが、後の査定時においては相対的に下がり、これが組合員と組合員以外の従業員との間の較差を増大させたに過ぎないと主張するので以下判断する。

会社の主張が認められるためには、少なくとも当該前後各査定時を通じての各評価ランク該当者中における退職者、組合員及び組合員以外の従業員の構成分布が明らかにされることが必要であるところ、会社は、この点を明らかに疎明しないのであるから、退職者の影響によって組合員と組合員以外の従業員との間の較差が増大したとの主張は採用できない。

エ 不当労働行為の成否について

(7) 昭和56年度夏期一時金の査定について

昭和56年度夏期一時金の査定において、組合員の平均実支給額と組合員以外の従業員のそれに較差が存在することについては、第1、4(2)ア及び表1に認定し、また第2、1(3)アで判断したとおりである。

この一時金査定の背景は、第1、2(1)から同(4)に認定したとおり、昭和55年9月の別組合の結成、それに伴って開始された「会社再建協力金」についての会社と別組合との交渉、翌年2月の昭和56年度計画の立案、昭和56年4月のこの計画に基づく人事異動の発令、そして「個別労務管理」の実施決定などであり、これらについては既に当地労委が神労委昭和56年（不）第26号及び同第28号事件の命令において不当労働行為であると判断したところである。

このような労使関係を背景とした本件査定行為に係る会社の主張には、第2、1(3)ア、同イ及びウで判断したとおり、ほとんどその主張に合理性を見い出すことができない。

更にこの査定期間での事情をみると、昭和55年9月の別組合の結成後 ①前年までなかった査定が夏期一時金に導入されたこと ②人事異動に関し組合の行動を理由とした低査定を行い、会社上層部は、この査定への一次査定者の恣意の混入を知りながら、「業務への協力度が劣る」として組合員への低査定を容認したこと ③組合員の一次査定の内容と査定の結果との間に相関がなく査定制度の運用に恣意が感じられること ④事務レベルで合意され締結直前まで進展していた「36協定」の締結を、会社は一方向的にやめ、別組合と締結したこと ⑤会社の人事異動計画にはやや無理があったと認められるのに、会社の言動には、人事異動問題の責任の全てを組合に転嫁しようとの意図が推認されることなどである。

以上の事情に、昭和56年4月の人事異動が「会社再建」策を中心とする昭和56年度計画の核をなすものであり、職制による組合脱退懲遷事件で明らかなどおり、「会社再建」には、会社からの組合勢力の排除の意味を含んでいたこと、会社再建協力金交渉の期間とこの一時金査定の期間が重なっていることなどの背景事情を併せ考えると、会社は、この間組合に対し引き続き一般的にこれを嫌悪し、組合員を組合員以外の従業員と差別することにより組合を弱体化させようとの意図が推認され、とりわけ、会社のこの一時金査定行為の中に不当労働行為意思の存在を認めざるをえない。

しかも、上記②④⑤及び会社再建協力金の支払にみられる組合員への差別などの背景事情から、会社の差別意思の方向が、明確に組合に向けられていること及び差別実現の方法が、金銭的較差の作出によって意図の実現を図るというものであったことがうかがわれる。

以上のとおり、不当労働行為意思の存在、不当労働行為意思の向けられた対象及び不当労働行為意思の実現方法のいずれの点からみても、昭和56年度夏期一時金における会社の組合員への査定行為は、会社が組合を一貫して嫌悪し、組合員と組合員以外の従業員との間に金銭的較差を設けて差別し、組合員を不利に処遇するとともに、併せて組合の弱体化を企図したものであって、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とせざるをえない。

(イ) 昭和56年度冬期一時金の査定について

昭和56年度冬期一時金の査定において、組合員の平均実支給額と組合員以外の従業員のそれとの間に較差が存在することについては、第1、4(3)ア及び表2に認定し、また第2、1(3)アで判断したとおりである。

この一時金査定の背景は、第1、2(5)及び(6)に認定したとおり、昭和56年9月末以来の職制による組合脱退懲憑、同11月の「会社再建協力金」の支払であり、これらのその後については、既に昭和56年度夏期一時金の項で述べたとおりである。

このような労使関係を背景とした会社の本件全般についての主張には、第2、1(3)ア、同イ及びウで判断したとおり、ほとんどその主張に合理性を見出すことができない。

またこの査定期間での事情をみると①前年、前々年と7.8パーセントから7.85パーセントであった査定原資率が20パーセントに増大されたこと ②各組合員の一次査定での評価は、同年度夏期一時金の場合よりもわずかに向上している者も多いが、支給実績は逆に直前の夏期一時金のそれを大巾に下回っており、査定制度の運用に恣意が感じられること ③各組合員の評価が一般的に直前の夏期一時金の場合より悪くなった、又は組合員以外の従業員の評価が良くなったという特段の事情もないことなどを挙げるができる。

以上の事情は、この査定期間が、先に述べた昭和56年9月以降の職制による組合脱退懲憑及び前年9月以降別組合と交渉してきた会社再建協力金（組合員以外の従業員に支払われた。）の支払時期であったことなど、前年からの一連の背景事情との関連なしには理解不可能であって、昭和56年度冬期一時金での組合員に対する会社の査定行為は、直前の夏期一時金の場合と同様、会社が組合を一貫して嫌悪し、組合員と組合員以外の従業員との間に金銭的較差を設けて差別し、組合員を不利に処遇するとともに、併せて組合の弱体化を企図したものであって、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とせざるをえない。

(ウ) 昭和57年度給与改定の査定について

昭和57年度給与改定の査定において、組合員の平均実支給額と組合員以外の従業員のそれとの間に較差が存在することについては、第1、4(4)ア及び表3に認定し、また第2、1(3)アで判断したとおりである。

この給与改定の査定の背景は、昭和56年4月の人事異動の発令、同年5月の「個別労務管理」実施の決定、同年9月末から同年12月に至る職制による組合からの脱退懲憑、同年11月の「会社再建協力金」の支払、そしてこれらの事件の当地労委への申立てなどであり、前年度の夏期一時金及び同冬期一時金の査定対象期間と重なっている。

この査定期間での事情をみると ①組合員は、昭和52年度から同55年度までの給与改定で平均0.013パーセントから0.107パーセントのプラス査定を受けていたのに、別組合結成直後の給与改定から急に大巾なマイナス査定に転じたこと ②人事異動に関し組合の行動を理由とした低査定を行い、会社上層部は、この査定への一次査定者の恣意の混入を知らながら、「業務への協力度が劣る」として組合員への低査定を容認したこと ③会社の人事異動計画にはやや無理があったと認められるのに、

会社の言動には、人事異動問題の責任の全てを組合に転嫁しようとの意図が推認されることなどを挙げるができる。

以上の事情は、先に昭和56年度夏期一時金及び同冬期一時金の項で述べた昭和55年9月の別組合結成以来の一連の背景事情との関連なしには理解不可能であって、昭和57年度給与改定での会社の査定行為も昭和56年度夏期一時金及び同冬期一時金での査定行為と不可分であるとせざるをえず、会社が組合を一貫して嫌悪し、組合員と組合員以外の従業員との間に金銭的較差を設けて差別し、組合員を不利に処遇するとともに、併せて組合の弱体化を企図したものであって、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とせざるをえない。

(エ) 昭和57年度夏期一時金の査定について

昭和57年度夏期一時金の査定において、組合員の平均実支給額と組合員以外の従業員のそれとの間に較差が存在することについては、第1、4(5)ア及び表4に認定し、また第2、1(3)アで判断したとおりである。

この夏期一時金査定の背景は、労使の紛争の場が昭和56年11月末以来労働委員会に移ったこともあり、注目すべき事情は、昭和56年4月に会社が別組合と「36協定」を締結したことと、それに伴う組合の時間外労働拒否闘争の解除くらいのものである。

この査定期間での事情をみると、会社は、組合員の時間外労働時間数が少ないと主張するが、B5取締役の発言に認められるように ①会社が組合員に時間外労働を命令しなかった点が認められること ②組合員の一次査定の内容は、前年より向上していることが一般的に認められるのに、結果は逆に前年度を大巾に下回っているなど、査定制度の運用に恣意が感じられること ③組合員の成績が前年より悪くなった、又は組合員以外の従業員の成績が良くなったという特段の事情もないことなどを挙げるができる。

以上の事情を総合すると、会社の低査定理由には合理性が認められず、また特段の事情もないのに組合員の査定結果は、昭和56年度夏期一時金ではマイナス0.072か月、同冬期一時金ではマイナス0.104か月、そして昭和57年度夏期一時金ではマイナス0.158か月と後になるほど較差が拡大し、組合員への低査定が累進的に行われていることを示している。

このことは、昭和55年9月の別組合結成以後の一連の労使事情との関連なしには理解不可能であって、昭和57年度夏期一時金での会社の査定行為も昭和56年度夏期一時金以後の査定行為と同様の企図の下に行われたとせざるをえず、会社が組合を一貫して嫌悪し、組合員と組合員以外の従業員との間に金銭的較差を設けて差別し、また併せて組合の弱体化を企図したものであって、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とせざるをえない。

(オ) 昭和57年4月に支払われた奨励金について

昭和57年4月に支払われた奨励金には査定部分はないが、その算定基礎に「昭和56年年間一時金総額」として昭和56年度夏期一時金及び同冬期一時金の査定結果を含むこととなっている。したがってこの奨励金の支給は、昭和56年度夏期一時金及び同冬期一時金と連動しているのであるから、前記の第2、1(3)エ(ア)及び同(イ)での判

断をもって足りると考える。

2 食堂内に組合が貼付したポスター類の撤去について

(1) 申立人の主張

会社は、昭和57年5月突如として会社食堂内の組合掲示板周辺の壁面に組合が貼付したポスター類の撤去を要求し、組合は、当初会社の要求が「もう古くなったから撤去したらどうか」というものだったので、古いものは自主的に撤去し新しいものを貼付した。これに対して会社は、全てのポスター類を撤去するよう求め、組合がこれを拒否したところ会社は一方的にこれらのポスター類を剥がし、昭和57年6月10日付けで許可なく貼付した者は懲戒事由に該当する旨文書で警告した。

組合掲示板周辺の壁面へのポスター類の貼付は、昭和49年の団体交渉の席上で、社長から「掲示板に貼れない分は、周りに貼って結構……。」との発言による口頭合意に基づき、本件発生まで何らのトラブルもなく行われてきたのである。この昭和49年の労使合意及びその後の労使慣行を無視し、何らの合理的理由もなく一方的に制限又は禁止するという会社の行為は、正当な組合活動を妨害し組合の運営への支配介入を行ったものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社施設の利用権は、組合に当然に存するのではなく労使の合意に基づくことが必要であるが、組合が主張するような組合掲示板周辺の壁面へのポスター類の貼付の労使合意の事実は存在しない。また会社は、昭和48年12月4日付けの組合への申入れや昭和55年7月12日付けの横浜地方裁判所への「ビラ貼り禁止仮処分申請」などを通じ、一貫して会社施設へのビラ貼り等の禁止を主張し続けており、ポスター類の貼付を是認する労使慣行は成熟不可能である。

したがって組合には会社施設の利用権は存在せず、会社は、自己の施設管理権に基づき再三、再四にわたって自主的撤去を求め、それを組合が拒否して撤去しないならば会社自らが撤去する旨通告した後に撤去に及んだのであるから、組合の運営への支配介入に該当しないものであることは当然である。

(3) 判断

食堂内の組合掲示板周辺の壁面に組合が貼付したポスター類を会社が撤去したことに関し、組合は、労使合意及び労使慣行の一方的破棄であり、組合の正当な組合活動の妨害を企図した不当労働行為であると主張するのに対し、会社は、労使合意や労使慣行はなく、自己の施設管理権に基づき撤去の方法にも配慮したうえで撤去したのであるから、不当労働行為には該当しない旨主張するので以下判断する。

会社は、労使合意不存在の証拠として昭和48年12月4日付けのA13委員長（当時）あて申入れ文書を提出しているが、この申入れの内容は ①ビラ貼りについてのみ述べていること ②場所については「保守、保安、また対外的弊害を生じる場所は禁止する。」と例示されていることなどからみれば、必ずしも会社が主張するように、組合掲示板周辺の壁面へのポスター類の貼付を全面的に禁止したものとは解しえない。

また会社は、昭和55年7月12日付けの横浜地方裁判所への「ビラ貼り禁止仮処分申請」を証拠としているが、会社の「小さなビラでさえ貼付を禁止しようとしたのであるから、いわんやより大きなポスター類の貼付を禁ずるものであることは当然である。」との主張

も、その後会社が食堂壁面以外の小さなビラは業者らの手によって撤去させたのに、より大きなポスター類をなぜ撤去させなかったのか、首尾一貫しないところがある。会社は、この点について昭和54年4月以降の労使紛争の拡大を恐れて撤去しなかったと主張するが、会社の主張によってもこの時撤去されたビラは、4千枚から5千枚あり、すべて撤去されたのであるから、それに数枚のポスター類が含まれるか否かで労使紛争の拡大を助長したり、また撤去しないことによって紛争の拡大を防止できるとは通常では考えられない。もし会社の主張どおり、この数枚のポスター類の撤去が以後の労使紛争を拡大させると会社がみていたとすれば、組合掲示板周辺の壁面へのポスター類の貼付をめぐって当事者の執着する何か特別の理由があるのではないかと思われる。

会社側B3証人によれば、昭和48年の団体交渉の席上で前社長が「……1、2枚ならいいのではないか……」というような話があったことを認めており、また組合は昭和49年の夏か冬の団体交渉の席上で「掲示板に貼れない分は、周りに貼って結構……」と前社長の同意発言のあったことを主張している。前社長の同意発言が昭和48年であったのか昭和49年であったのか必ずしも分明ではないが、少なくとも組合掲示板周辺の壁面に組合がポスター類を貼付することについて何らかの合意が労使間に存在したことは認められ、この合意が当時4千枚から5千枚のビラを撤去したにもかかわらず、わずか数枚のポスター類の撤去が労使紛争を拡大させると、会社をしてその実行を思いとどまらせた理由と推認される。会社は、この労使合意は、昭和48年12月4日付けのA13委員長（当時）あての申入れによって取消されていると主張するものようであるが、例えそれが昭和48年に合意されたものであると仮定しても、先に述べたとおり組合掲示板周辺の壁面へのポスター類の貼付を当然に禁止したものと認めがたく、先の推認をくつがえす根拠とはならない。

更に、かりにポスター類の貼付についての労使間の合意が組合の主張どおりでなかったとしても、その後本件発生に至るまでこのことについて労使間に特別のトラブルもなく、一方わずか数枚のポスター類の撤去であっても労使紛争となるとまでに当事者間で意識されていたのであるから、ある意味において労使間を拘束する規範として作用していたものと認められる。したがって、かかる労使間の合意ないし労使慣行をことさら、会社の前記奨励金の支払発表と組合の時間外労働拒否闘争解除によって労使関係の好転のきざしが見えたこの時期に、あえてポスター類を撤去した会社の行為には、第1、2で述べた昭和54年以後の背景事情を考慮すると、正当な組合活動の妨害への企図を認めざるをえないのであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとせざるをえない。

3 救済の方法及び被救済利益について

本件の給与、一時金等にかかわる較差の救済については、第1、2、第2、1(3)エ及び同2(3)などで述べてきた労使間の複雑な事情を総合的に勘案し、当委員会は、組合員と組合員以外の従業員との1人当たり平均較差率（1人当たり平均差額を組合員の平均基準内賃金額で除した値をいう。）を、それぞれ組合員の査定時の基準内賃金額に乗ずる方法によってえられた額の救済を行うのを適当であると判断した。

なお、本件申立て以後、申立人組合員中、A10及びA14の2名は、会社を退職したが、両名とも当委員会に請求を維持する旨の意思表示をしているところから、本件救済命令に

おける被救済利益を失っていないものと判断した。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和58年12月23日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清