

神奈川、昭57不43、昭59不7、昭60.4.12

## 命 令 書

申立人	総評全国金属労働組合神奈川地方本部
同	総評全国金属労働組合神奈川地方本部 ウィザップタングステン工業支部
同	X 1
同	X 2
同	X 3
被申立人	ウィザップタングステン工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人X 2、同X 1、同X 3を昭和57年3月1日付けで主任に昇格させるとともに、同人らが上記のとおり昇格していれば得たであろう諸給与相当額と既に支払われている額との差額に年5分相当額を加算して、同人らに支払わねばならない。
- 2 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部ウィザップタングステン工業支部の組合員に対して、組合員であることを理由に昇格、昇給において差別して取り扱ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部ウィザップタングステン工業支部に対して社会通念上機能し得る程度の組合事務所を貸与しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部ウィザップタングステン工業支部を誹謗する発言をして同支部の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、被申立人が昭和57年8月5日に設置した構内でのビラ配布を禁止する旨の鉄製の看板を撤去するとともに申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部ウィザップタングステン工業支部が被申立人の施設内において行うビラ配布を業務上支障がない限り妨害してはならない。
- 6 被申立人は、申立人X 3に対し、昭和58年9月21日の賃金相当額に年5分相当額を加算して支払わなければならない。
- 7 被申立人は、命令交付後速やかに次のとおりの文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に明瞭に墨書し、被申立人秦野工場正門入口附近の従業員の見易い場所に7日間掲示しなければならない。

## 記

当社が行った次の行為は、神奈川県地方労働委員会により、不当労働行為と認定されました。

当社は、ここに深く陳謝するとともに、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

1. 貴組合員X 2、同X 1、同X 3を昭和57年3月1日付けで主任に昇格させなかったこと。

2. 貴組合員に対し、昭和57年度の昇給査定において差別して取り扱ったこと。
3. 貴組合に組合事務所を貸与しなかったこと。
4. 貴組合を誹謗する発言を昭和57年2月8日及び同年6月4日の誕生会で行ったこと。
5. 貴組合の会社構内でのビラ配布を妨害したこと。
6. 貴組合が昭和57年9月24日に申し入れた「不当差別、ビラ配布、組合事務所」についての団体交渉に誠実に応じなかったこと。
7. 神奈川県地方労働委員会に証人として出頭した貴組合員に対し、会社側証人と差別して取り扱ったこと。

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 1 殿

総評全国金属労働組合神奈川地方本部

ウィザップタングステン工業支部

執行委員長 X 1 殿

ウィザップタングステン工業株式会社

代表取締役 B 1

8. 申立人らのその他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) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部（以下「地本」という。）は、機械金属産業に働く労働者を全国的に組織した総評全国金属労働組合（以下「全金」という。）の下部組織であり、神奈川県下の機械金属産業に働く労働者約1万1,000人をもって組織されている。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部ウィザップタングステン工業支部（以下「組合」という。）は、被申立人ウィザップタングステン工業株式会社秦野工場に働く労働者によって昭和53年9月18日に結成され、同時に全金に加盟し、地本の下部組織になった。組合結成時、従業員110人中90人が組合に加入していたが、同年12月20日に当委員会に不当労働行為救済申立てを行った時には組合員は40人に、昭和57年11月13日の本件昭和57年（不）第43号事件申立て時には11人、そして昭和59年4月23日の本件昭和59年（不）第7号事件申立て時には10人になっていた。
- (3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和51年6月被申立人ウィザップタングステン工業株式会社に入社し、機械課に配属になり、昭和55年9月機械課が閉鎖されたため捲線課に配置換えになった。  
なお、X 1は、昭和53年9月18日組合結成と同時に執行委員となり、昭和55年9月には副執行委員長、昭和56年9月には執行委員長に就任した。
- (4) 申立人X 2（以下「X 2」という。）は、昭和45年9月1日被申立人ウィザップタングステン工業株式会社に入社し、捲線課に配属になり、昭和48年9月捲線課の班長に昇格し、昭和49年12月技術課に配置換えになった。なお、昭和53年3月班長制度の廃止に伴

い、X 2 は班長を解任された。

X 2 は、昭和53年9月18日組合結成と同時に執行委員となり、昭和54年9月1日副執行委員長に、昭和55年9月20日執行委員長に、昭和56年9月12日書記長に、昭和57年10月1日副執行委員長に就任した。

(5) 申立人X 3（以下「X 3」という。）は、昭和50年6月17日被申立人ウィザップタングステン工業株式会社に入社し、捲線課に配属になり、昭和54年4月10日極小課に配置換えとなった。なお、X 3 は、昭和53年9月18日組合結成と同時に組合に加入し、青年婦人部長としてレクリエーション活動を担当し、昭和57年10月1日執行委員に就任した。

(6) 被申立人ウィザップタングステン工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、秦野市曾屋に秦野工場を有する資本金1,800万円の会社で、タングステン線の加工、販売を事業目的としており、本件昭和57年（不）第43号事件申立て時には、従業員は約60人であった。

なお、会社の本社屋内に資本金1,200万円の株式会社偕揚社（以下「偕揚社」という。）があり、会社の製品の販売をし、会社の売上高の約10パーセントを手数料収入としていた。また、本件申立て以降昭和58年3月末まで、会社と偕揚社の代表取締役はともにB 2であるほか役員の構成及び就業規則も両社に共通であり、特に就業規則第47条では「両社は同一事業主の同一事業所である為両社間に於いては常に人事交流を行うことができる。その際勤続年数の通算を行う事は勿論のこと、給与その他一切の待遇について同一待遇を受けられる。」と規定していた。

しかし、昭和58年3月31日付けで会社の代表取締役にはB 1が就任し、B 2は同取締役を辞任したが、その後も偕揚社の代表取締役にはB 2がなっている。

(7) 会社には、申立て外新産別全機金ウィザップタングステン支部（以下「別組合」という。）があり、組合員は約30人である。別組合は、昭和53年11月6日、いずれの上部団体にも所属しない「ウィザップタングステン工業労働組合」として発足したが、約1か月後に新産別全国機械金属労働組合に加盟している。

## 2 組合結成後の労使事情

(1) 昭和53年8月の臨時昼礼で、工場長が、労働時間を延長して賃上げするか、労働時間はそのまま賃上げしないかの二者択一をせまったことを契機に、同年9月18日組合が結成された。翌日、組合は組合結成通告書、要求書、団交申入書を会社に提出した。

これに対し、同年10月28日、会社は、非組合員に対し2.5パーセントの昇給分を含めた賃金を支給したが、組合員には昇給前の額による賃金を支給した。同年11月3日から5日までの連休中に、次長、課長等が組合員の自宅に、「全金は駄目だから追出したい。新しい組合ができるから入れ。」「パートが全金に入ると首になる。」などと電話をして、組合からの脱退を勧奨した。そして、同月6日別組合が約30人で結成されたが、そのうち20人ほどは組合を脱退した者であった。更に、同月21日B 3工場長、B 4次長がA 2、A 3、A 4の3組合員を飲食に誘い、組合脱退をそそのかしたり、同月24日B 3工場長が就業時間中にA 2、A 4の両組合員を工場長室に呼び組合脱退の話をしたため、両組合員は同夜組合委員長宅に脱退届を提出した。加えて、会社は同年12月11日別組合員と非組合員に一時金を支給し、組合員には遅らして同月15日にこれを支給した。以上のことから組合は、同月20日、①組合からの脱退勧奨の禁止、②賃金、一時金等労働条件の

差別待遇の禁止、③社長が出席しての団体交渉応諾を求めて当委員会に不当労働行為救済申立て（昭和53年（不）第53号）を行った。しかしながら、当時組合員のなかで唯一の係長であったA 5がこの申立てを取り下げなければ自分が組合を脱退するとの発言をしたことから、同月28日組合は前記申立てを取り下げた。

- (2) 組合員A 6（以下「A 6」という。）と同A 7（以下「A 7」という。）が会社へ入社するについて、昭和55年9月22日B 3工場長と面接した際、同工場長は会社には労働組合があつてごたごたしているから労働組合に入らないようにと兩人に申し渡した。

同月26日A 6が入社したが、その際、A 6は、B 3工場長、B 5製造部長から「正社員として」会社のためがんばるようにと励されたが、その翌日、B 6部長から「臨時雇用契約書を書いてくれ。」といわれたので、後でその理由をB 7課長代理にたずねたところ同課長代理は、「あれは組合が出来てからなんだ。組合対策だ。6か月で全金に入らなけりゃなんでもない。」と答えた。その後A 6は、課長に昇格したB 7から別組合加入を度々勧められたが、その際同課長は「昇格したかったら絶対に全金に入るな。社長は全金大きらいなんだから。」などと告げている。

昭和56年1月B 7課長はA 6に、「全金に入ると6か月すぎると首になるぞ。全金に入るなよ。新産別なら6か月前でもいい。俺が新産別造ったんだ。社長に全金できてこまると言われてね。本当は組合なんかきらいなんだけど、社長には恩があるし、俺とC 1で造ったんだ。X 3、A 8、A 9、X 1、X 2とは全金だから話するな。特にX 3は全金にさそう役だからな。気軽に話しかけてくるけど気を付けろよ。飲みになんかさそわれてもいくなよ。」と話した。

同月21日、A 6及びA 7はB 8工場長から、「社長から、2人は3月20日から雇えないという電話があつたので伝えます。」と告げられた。

組合は同年2月28日の団体交渉で、会社にこの解雇をやめるよう要求した。

同年3月5日、本社のB 9総務部長は、A 6及びA 7にこの解雇の撤回を伝えた。

### 3 組合事務所問題の経緯

- (1) 組合結成の日の翌日の昭和53年9月19日、組合は会社に要求書を提出した。このなかで組合は、「組合事務所を設置し、電話を取りつけること」を会社に要求した。同月29日、第1回団体交渉で、会社は、「あまつているものがあれば将来考えるが、現状ではこの手狭な場所でそのようなことはできない。」と組合に回答した。同年10月23日第5回団体交渉で、会社は、「組合側より設計室を組合事務所として貸与するよう申入れがあつたことを確認し、検討しているが結論は出ていない。コーナーでも貸して欲しいという希望も確認はしているが結論は出ていない。」「(寮について) 貸せない理由についてはいえないし、いえない理由もいえない。」と回答した。

その後、別組合結成後である同年11月9日、組合は、当委員会に賃上げ、時短、組合事務所の設置等について、あっせんを申請した。同月22日、当委員会は、①昭和53年10月分からの2.5パーセントの賃上げ、②現行1週平均45時間労働を昭和53年12月1日から44時間に（昭和53年5月から週1時間労働時間が延長されていた。）こと、③「組合事務所については、会社は昭和54年3月末日を目途に探すよう努力する。」こと等のあっせん案を労使双方に提示し、組合と会社は、同月27日このあっせん案を受諾した。

- (2) 組合は、あっせん案受諾後、組合事務所の件で協議したい旨会社に申し入れたが、会

社は容易にこれに応じなかった。

昭和54年3月30日、会社は、あっせん案受諾後初めての団体交渉で組合事務所について、「社内を探したが見つからない。社外の女子寮、工場前の飯田商店の2か所も検討したが無理である。」と回答し、同年4月9日の団体交渉においても会社は、「探したが見つからない。」との回答をした。

昭和55年3月、会社は寮を廃止し、そこに一人残っていたX2を退去させた。なお、寮は寮としては廃止されたが建物はそのまま残っている。その後も、組合は継続して組合事務所の設置を要求していた。

- (3) 昭和57年3月16日、組合は、「組合事務所を早急に貸し与えること」を含む内容の「春闘要求書」を会社に提出した。同月30日の団体交渉で、会社は組合事務所について、「継続して探します。会社の方は探しています。」と回答した。

更に、同年4月15日、組合は、組合事務所として、具体的に会社の旧事務所の貸与を、会社に要求した。

- (4) 同月21日の団体交渉で、組合と会社間において、「①53年11月のあっせん案受諾後、これを履行していないこと。②組合が要求した寮の空室の貸与について、会社は厚生年金資金借用の条件で、寮の目的以外使用できないとして断ったが、会社はそこを事務所、工場、倉庫、その他に使用していること。③会社は社外に探すといっって努力しているが、今日その見通しはない。④組合は、旧守衛所、事務所、寮の風呂場等組合事務所として使用可能であると主張していること。⑤会社は、守衛所、旧事務所、風呂場等は、他に目的があり貸与できないと主張している。」ことを確認しており、併せて組合はこの団体交渉において、春闘要求項目について文書で回答することを要求した。

それに対し、会社は、同年5月10日、文書で「この件については、神労委調第40号、昭和53年11月22日付あっせん案、組合事務所については、会社は昭和54年3月末日を目途に探すよう努力して来ましたが、社外、社内共、適当な場所は無いので、今後は一際貸与については考えません。」と回答した。

- (5) 昭和57年9月28日の団体交渉のやりとりは、会社も確認している議事録によると次のとおりである。

「組 合 組合事務所の件なんですけど。

B6部長 57年5月10日の文書の回答どうりです。

組 合 地労委のあっせんをのんだけど、反古にするということですね。

B6部長 そうです。

組 合 社会的責任を感じないのか。

B6部長 適当な場所がないというだけです。」

- (6) 昭和58年9月3日、会社は旧事務所を取り壊した。

#### 4 ビラ配布の状況

- (1) 組合は、昭和53年9月20日付け「組合ニュースNo.1」以来、会社秦野工場内で月平均4回程度の割合で、ビラ配布を行っていた。別組合も同様に、昭和53年11月7日付け「ウィザップタングステン工業労働組合ニュースNo.1」以来、ビラ配布を行っていた。しかし、別組合は、昭和55年4月8日付け組合ニュース「せいかつ」を最後に、ビラ配布を行わなくなった。

- (2) 組合は、昭和57年2月3日、「一年の計は春闘にあり」というタイトルの組合ビラ「はばたき1982.2.3No.3」を就業時間前に構内で配布したが、これに対し会社は同月5日、「現在タイムカード設置附近で配布しているが、2/4以降に付いては禁止する事。配布は門外でしてください。」との昭和57年2月3日付けの連絡票を組合に交付した。

これにもかかわらず同月17日、組合はビラ配布を行ったが、会社はこれに対しては何の申入れ等もしなかった。しかし、同年3月4日、組合員が秦野工場内で組合ビラを配布した際に、B8工場長、B5副工場長がタイムカード設置場所でのビラ配布を禁止する旨を発言した。

これに対し組合は、同月17日、抗議文を会社に渡し、その後も昭和57年の春闘、一時金闘争時に延べ19回のビラ配布をタイムカード前で行った。

- (3) 同年8月5日、会社は、「構内でのビラ配布及び貼紙を禁ず。工場長」という土台をコンクリートで固めた鉄製の看板をタイムカード附近に立てた。この件で、B8工場長は同年9月28日の団体交渉で「社長にいわれて立てた。」、また、組合が工場内でビラ配布しても、会社として特に「支障はない。」とも発言している。

## 5 誕生会等での社長発言

- (1) 昭和54年10月ころ、B2社長が、組合の執行委員長のA10、X2副委員長、A3執行委員の3人を東京の本社に呼び出し、「組合を作るのになぜ古くからいる者に相談しなかったか。」「全金は要求ばかりして会社をつぶす気か。」などと発言した。なお、組合は団体交渉に社長が出席することを要求していたが、団体交渉にはB2社長は出席していなかった。
- (2) 昭和56年8月8日、会社の誕生会（その月に生まれた人が集って昼食をとりながら社長の話を聞く会合）が開かれたが、これに出席したA6に対し、B2社長が「なんで全金に入った。」「オレは全金なんかと団交では会わん。」などと発言した。
- (3) 昭和57年2月8日、2月の誕生会が行われ、組合員のA11、A3、A7も出席したが、席上B2社長は、「俺が、スタンレーとかと、いろいろ交渉して、なんとかしてやろうとしているのに、そのことが判らない組合もある。」との発言をした。
- (4) 同月6月4日、秦野工場内で3月以来初めて誕生会が開催され、X2がこれに出席したが、席上B2社長は、「俺の所得を調べるヤツがいる。所得を調べてビラに載せなくてもいいのではないか。」「自分は昭和53年9月18日から身体の調子が悪くなった。」と発言した。

ちなみに、組合は、「どうしたらこんなに取れるのかな2,163万円（社長の年間個人所得）」と記載した組合のビラ「はばたき1982.5.14No.18」を昭和57年5月14日に発行している。

## 6 昇格の状況

- (1) 会社の従業員のほとんどが中途採用者で、従業員の入替えが激しいため、昇格は空席となった場合の補充、その他業務遂行上必要と認められる都度、不定期に行われてきた。また、昇格基準について、明確に定められ文書化されたものはない。係長、主任の昇格については、次・課長が考課査定して部長に推せんし、部長が検討したうえで、最終的には工場長が決定して任命していた。
- (2) 昭和57年2月26日、同年3月1日付けで別組合の組合員6人に主任昇格の発令がなさ

れたが、組合の組合員は誰も昇格しなかった。なお、主任への昇格は、従来、あっても年に1人か2人程度であって、一度に6人が主任に昇格することは会社にあっては異例のことであり、この時、役職者に欠員はなかった。

- (3) 組合結成後、昭和57年3月までに組合員で昇格したのは、退職したA12の主任への昇格とA13の課長代行への昇格の2例があるだけであり、しかも、A12が主任に昇格したのは、秦野工場でただ一人の電気責任者の資格をもつものとして責任者手当1万円を組合が要求し、その見返りとして3,000円の主任手当が付けられたことによるものであった。
- (4) X2は、組合結成前の昭和48年班長に昇格し、昭和55年3月の班長制度廃止に伴い、他の4人の班長とともに班長を解任された者であるが、X2を除くこの4人のうち、1人の退職者を除いた3人は昭和57年3月1日付けで主任に昇格している。昭和57年3月当時、X2は、勤続11年6か月、年令36歳で、組合の書記長に就任していた。
- (5) X1は、昭和57年3月当時、勤続5年9か月、年令34歳で、組合の執行委員長に就任していた。

会社は同人に対し、昭和59年5月治具の開発を行い功績があったとして、同年10月24日、同年4月21日付けで主任昇格を発令したが、X1はこの昇格を拒否している。

なお、昭和57年当時、X1は捲線課で別組合員で係長のC2と同様に捲線機であるオスラム機6台の調整の仕事を担当していた。

- (6) X3は、昭和57年3月当時、勤続6年7か月、年令40歳で、ほとんど欠勤はなく、組合ではレクリエーション活動を担当していた。昭和56年7月ころ、会社職制の指示によって作業指示票に誤りを記入し、X3が気が付くかどうか試したことがあったが、X3はこの誤りを発見し、会社に抗議するというトラブルがあった。
  - (7) 昭和57年の会社秦野工場の従業員の昇格等の状況は別表のとおりである。
- 7 昇給、一時金査定の状況

- (1) 会社において昇給、一時金の査定は、昇格とは別に行われている。また、査定基準について、明確に定められ文書化されたものはないが、次のとおり行われていた。①昇給については、毎年3月20日を基準にして前1年間を査定し、4月から1年間の昇給を決定している。②一時金については、夏は11月21日から半年間、冬は5月21日から半年間を査定している。③第1次査定は、次・課長が、市販の査定用紙で行っている。④第2次査定は部長が行い、組合ごとに平均になるよう調整している。⑤最終的には、工場長が決定している。
- (2) 会社は、昭和55年9月、機械課を閉鎖して、その業務を別会社である東海自動機械株式会社に行わせることにした。B6部長が機械課に所属していたX1にこの東海自動機械株式会社に入社しないかと勧めたが、X1はこれを断った。その後、昭和56年の昇給査定でX1はAからEまでの5段階の最低ランクであるEランクの査定を受けた。なおX1は、入社してから、Eランクの査定を受けたのはこの時だけであった。この件で、X1はB5部長に理由を問いただしたところ、同部長は「会社の方針に従って、東海自動機械に行かなかったからだ。」と答えた。
- (3) 前記A6、A7の解雇撤回の後、両名は昭和56年3月27日組合に加入したが、両名とも昭和56年の昇給査定は、最低のEランクに査定された。両名ともEランクの査定を受けたのはこの時だけであった。

- (4) 昭和56年冬の一時金、昭和57年の昇給及び同年夏の一時金における組合員の査定は次のとおりである。

組合員名	56年冬の一時金	57年の昇給	57年夏の一時金
X 1	D	C	C
X 2	C	C	C
A 3	C	E	C
X 3	C	C	C
A 14	C	E	C
A 6	D	D	D
A 7	C	D	D
A 15	D	E	B
A 8	B	B	B
A 11	B	B	B
A 9	B	B	B

- (5) X 2、X 3、X 1の昭和53年秋（53年まで春と秋の第2回昇給であった。）から昭和57年冬の一時金までの昇給、一時金の査定ランクは次のとおりである。

	X 2	X 3	X 1
53年秋	C	C	C
54年昇給	C	C	D
54年夏一時金	C	C	C
54年冬一時金	C	C	C
55年昇給	C	C	C
55年夏一時金	C	C	C
55年冬一時金	C	C	C
56年昇給	D	C	E
56年夏一時金	B	C	D
56年冬一時金	C	C	D
57年昇給	C	C	C
57年夏一時金	C	C	C
57年冬一時金	C	C	C

- (6) 昭和57年6月10日、組合と会社は、昭和57年度賃上げについて次のとおりで妥結した。

「賃上げに付いて

社員1人平均6.21%を本年度4月分の給料より賃上げする。

配分に付いて（考課査定）

各人の基本給に支給率を乗じたものを配分する。平均はCとする。

考課査定

区 分	支給率
A	7.21%
B	6.71%



C	6.21%
D	5.71%
E	5.21%

」

## 8 団体交渉の経過

- (1) 昭和57年9月24日付けで、組合は、「①不当差別について、②ビラ配布の件について、③有給休暇の取り扱いについて、④組合事務所の件」で、会社に団体交渉を申し入れ、このうち③の有給休暇の取扱いについては、同年11月ころ妥結した。
- (2) 前記申し入れに伴い同年9月28日、団体交渉が行われ、会社側からは、B10部長、B8工場長、B6部長、B5部長、B11次長、B12次長、B7課長、B13課長、B14課長、B15課長が出席して組合の前記要求について次のとおり回答した。
  - ① 不当差別について、B6部長「会社の方としては差別はしていません。責任感、将来性、人間性、協調性などを見て職場長がすいせんして昇格をやっております。別に不当差別は行っておりません。」
  - ② ビラ配布の件について、B8工場長「社長から立てろ、と言われただけで理由は聞いておりません。」、B6部長「適当な場所ではないということです。」
  - ③ 有給休暇の取り扱いについて、B6部長「従来どおりということで役員会でもお願いしております。もう少し時間はかかるとは思いますが、11月20日までには皆さんに連絡します。」
  - ④ 組合事務所の件、B6部長「57年5月10日の文書回答どうりです。適当な場所がない、というだけです。」

なお、社長の団体交渉出席についてB10部長は、「社長から団体交渉の権限を与えられておりますから、社長が出なくても団交は成立します。出ない理由は別にありません。」と回答している。

## 9 証人に対する会社の取扱い状況

- (1) 昭和57年11月25日の窓口折衝で、会社は当委員会への出席について、「従来に従う。」と回答した。しかし、同月27日、会社は、「不当労働行為救済の件で神奈川県地方労働委員会へ出席の際は、個人の有給を利用して下さい。57年11月25日の窓口申し入れの際に従来に従うと言う事を回答しましたが、変更させていただきます。」と組合に文書で通知した。
- (2) X1は、昭和58年2月14日、第1回審問に証人として出頭するため、午前10時20分から午後5時10分までの4分の3日の有給休暇をとった。

X2は、同年4月23日、第3回審問に証人として出頭するため、1日の有給休暇をとった。

X3は、同年9月21日、第5回審問の証人として出頭するため、午前8時20分から午後5時10分まで1日の欠勤をとることになった。
- (3) 部長のB10は、同年11月26日の第7回審問、同年12月19日の第8回審問、昭和59年1月27日の第9回審問、同年2月22日の第10回審問に会社側申出の証人として出頭しているが、会社の職務行為に従事したものとして取り扱われた。

また、部長のB6は、同年2月22日の第10回審問、同年3月21日の第11回審問、同年4月23日の第12回審問、同年5月22日の第13回審問に証人として出頭しているが、会社の職務行為に従事したものとして取扱われた。

(4) なお、審問における証人に対する会社の取扱い状況は、次の一覧表のとおりである。

審問回数	年月日	曜日	証人氏名	証人 申出者	組合員	会社 役職者	会社の 取扱い等
1	58.2.14	月	X 1	組合	○		有給休暇
2	3.19	土	〃	〃	○		休日
2	3.19	土	X 2	〃	○		休日
3	4.23	土	〃	〃	○		有給休暇
4	6.18	土	〃	〃	○		休日
5	9.21	水	X 3	〃	○		欠勤
6	10.22	土	〃	〃	○		休日
7	11.26	土	B 10	会社		○	会社の 職務行為
8	12.19	月	〃	〃		○	〃
9	59.1.27	金	〃	〃		○	〃
10	2.22	水	〃	〃		○	〃
10	2.22	水	B 6	〃		○	〃
11	3.21	水	〃	〃		○	〃
12	4.23	月	〃	〃		○	〃
13	5.22	火	〃	〃		○	〃
13	5.22	火	B 2 (不出頭)	組合			
14	6.27	水	〃 ( 〃 )	〃			
15	8. 1	水	A 3	〃	○		欠勤
16	9.14	金	A 6	〃	○		〃

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 昇格について

申立人らは、昭和57年3月1日付けで別組合員6人のみを主任に昇格させ、X 2、X 3、X 1の3組合員を主任に昇格させなかったことが、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、組合員であることによって何ら差別的取扱いを行っていない。組合結成後、組合員でも昇格しており、別組合構成員の数が多いところから、昇格者も多くなるのは自然である。また、組合間の比率だけでなく各人について昇格させるべきか否かが検討されなければならないと主張するので、以下判断する。

会社は、昇格査定基準として文書化されたものこそないが、一定の慣例があり、それによると、昇格は管理能力を考慮し、責任感、作業性、協調性、将来性等を総合的に検討して決定してきたと主張しているが、この基準は、会社も認めるとおり、昇格の基準としては抽象的に過ぎ、予め準則化された一定の適用基準もないことから、恣意的に運用される可能性のあることは否定できないところである。また、査定にあたった課長が、捲線課にあっては元執行委員長、製品課では元執行委員というように別組合のかつての役員であり、同年3月1日主任に昇格した6人のうち捲線課が2人、製品課が2人であった事実を併せ

考えると、会社が主張する非常に抽象的な基準でさえ果して公正に運用されていたかどうか疑いがある。そこで、更に、以下、X 2、X 3、X 1の各人についてその当否を検討する。

(1) X 2について

会社は、昭和57年3月にX 2を昇格させなかった理由として、X 2が昭和55年寮閉鎖に際し、そこに居住してただ一人最後まで反対したことを挙げているが、会社が組合事務所貸与問題につき、同建物を寮として使用することが厚生年金資金借用の条件となっていて、それ以外の目的で使用することはできない旨組合に回答していたことからみれば、寮を寮として使用することを要求したX 2を非難することはできず、まして、約2年前のこの事件を理由に、X 2を「会社の経営及び生産体制につき配慮しないものであり協調性に欠ける」とする会社の主張には合理性が認められない。また、班長制度廃止の時、班長であった者のうち退職した一人とX 2を除いた者全員が昭和57年3月に主任に昇格していること、X 2が組合結成以来役員として常に活動し、昭和57年当時、組合の書記長として特に重要な地位にあったこと、そして、X 2の査定者であるB 14製品課長が組合と敵対していた別組合の元執行委員であったことを併せ考えると、会社がX 2を主任に昇格させなかったことは、むしろ同人の組合活動を嫌悪してなされたものであると認めざるを得ない。

(2) X 3について

会社は、X 3を昭和57年3月に昇格させない理由として、同人が労働委員会の証人としての出頭について会社の取扱いが、会社側申出証人と組合側申出証人とで異なっていることが不当労働行為に該当すると主張している事実を挙げ、会社の経営に対する認識の欠如を主張する。しかし、このことは会社が昭和59年10月9日付けのX 3の陳述書に対して、なした反論にすぎず、X 3の昇格と別の次元の問題である。

X 3の勤務成績についてみれば同人が本件申立て時まで昇格、一時金の査定において終始平均値であるCランクを維持し、かつ、欠勤もほとんどないことは会社も認めることである。一方、X 3が当時、組合においてレクリエーション活動の部門を担当して目立った組合活動をしており、かつ、昭和56年1月B 7課長がA 6に「特にX 3は全金にさそう役だからな。」と発言しているように会社から、目をつけられていた形跡があることを考えると、会社がX 3を昇格させなかったことは、同人の勤務成績の評価によるものではなく、むしろ同人の組合活動を嫌悪してなされた意図的なものであると認めざるを得ない。

(3) X 1について

会社は、X 1が協調性に欠け、かつ、課長の推せんがなかったことを主任に昇格させなかった理由としている。しかし、会社が何をもって「協調性に欠ける」というのか具体的な疎明はなくまた、当時の査定者である捲線課のB 7課長が別組合の元執行委員長であったことを考えると、同課長のX 1を推せんしなかったことが果して公平、客観的な見地からなされたかどうか疑問なきを得ない。

かえって昭和57年当時、X 1が捲線課において別組合員で係長であるC 2と同じ仕事を与えられているところからみれば、会社もX 1の能力をそれなりに評価していたことがうかがえる。結局、X 1が当時、組合の執行委員長として組合の要職にあったことを

考えると、会社がX1を同年3月に主任に昇格させなかったことは、同人の執行委員長としての組合活動を嫌悪した意図的なものであると認めざるを得ない。

#### (4) 昇格者の組合間比較について

組合員で組合結成後、昭和57年3月まで昇格しているのは、退職したA12とA13の2人だけであり、役職者になって退職した者は別組合員にもいること、そして、組合間の役職者の比率も昭和57年3月1日現在では、別組合が26人中19人なのに対し、組合は、組合員12人中組合結成前昇格のA14ただ1人であったことが認められる。

以上の事実からみると、昇格について組合員を差別していないとする会社の主張は事実と反しているといわざるを得ない。

組合員で組合結成後昇格して退職したA13が課長代行に昇格した昭和54年4月21日には、2か月前に組合を脱退したばかりのA5が課長代行に、同じく2か月前に組合を脱退したA16とC2が係長に昇格している。このように、組合を脱退した者はその後すぐに昇格していること、そして昭和57年3月1日付けで、一度に6人も別組合員のみを主任に昇格させることは、会社においても異例なことであり、この時、役職者に欠員が生じた事実もなく、主任に昇格した6人の各部署においても業務上昇格させなければならない特段の事情も会社から疎明されていない。会社のこのような事情と、A6がB7課長から「昇格したかったら絶対に全金に入るな。社長は全金大きらいなんだから。」といわれていることを併せ考えると、別組合員6人のみを主任に昇格させ、X2、X3、X1の3組合員を昇格させなかったことは、会社が組合の弱体化を企図してなしたものと認めざるを得ない。

以上のとおりであるから、会社がX2、X3、X1を昭和57年3月1日に主任に昇格させなかったことは、組合の中心的活動家であることを理由に不利益な取扱いをしたものであり、労働組合法第7条第1号に該当するとともに、会社が同人らに対するかかる措置を通じて組合を弱体化しようとしたものであって、同条第3号にも該当する不当労働行為であると判断する。

#### 2 昇給査定について

申立人らは、昇給査定が会社によって恣意的に運用されており、組合員であることによって差別されていると主張し、他方、会社は、各組合を通じ同じ平均支給率で妥結しており、組合員であることによって差別的取扱いをしていないと主張するので、以下判断する。

昭和57年の昇給について、同年6月10日、会社が組合との間で、社員1人平均6.21パーセント、査定は平均Cランクとすることで合意し、組合ごとに当該平均値になるよう調整していたことは、会社も認めるところである。

ところで、同年の昇給における申立人組合の組合員の査定結果に基づいてこれをみると、その平均値はCランク以下になり、組合ごとに平均値はCランクになるように調整したとする会社の主張に反することになる。また、このような取扱いをしたことについて他に合理的な理由があるとも認められない。

結局、57年の昇給については申立人らの主張するとおり、会社が組合員であるが故に低査定したことになり、そのことによって組合員を動揺させ、もって組合を弱体化させようとしたものであり、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判断せざるを得ない。

### 3 組合事務所について

申立人らは、昭和57年5月10日の「今後は貸与については考えません。」との会社回答が、貸そうとおもえば適当な場所があるにもかかわらず貸さないというものであり、組合の活動を嫌悪してなされた不当労働行為に該当すると主張する。

これに対し、会社は組合事務所を貸与する旨合意した事実はない。あっせん案は、組合事務所を供与する旨の抽象的合意を当然に前提とするものではなく、「探すよう努力する」と表現されているように、供与意思が客観的かつ明白に合意されたものではないので、会社が現実に組合事務所を供与しなければならない義務はない。両組合から組合事務所貸与の要求が出され、工場内に適した場所を探すことができなかつたと主張するので、以下判断する。

確かに当委員会における上記あっせん案には組合事務所を貸与することを会社が約した旨の文言はないが、同あっせん案に記載されている「54年3月末日を目途に探すよう努力する」との文言は、その文理解釈として、会社が組合に、組合事務所を貸すことを前提として、その時期の目処を定めたものと解するのが相当である。会社においても、会社が昭和57年5月10日付け回答書で、今後は一切貸与については考えませんと回答するまで、組合に対し組合事務所を貸す意思がない旨の意思表示をした事実はなく、もっぱら「継続して探します。」と回答している。また、同年4月15日の団体交渉では、「53年11月のあっせん案受諾後、これを履行していないこと」を会社自ら認めている。したがって、あっせん案が組合事務所の貸与を合意したものではないという理由で組合に対し、何ら具体的な対応を示さない会社の態度は不誠実といわざるを得ない。

前記団体交渉議事録によれば、「組合が要求した寮の空室の貸与について、会社は厚生年金資金借用の条件で、寮の目的以外使用できないとして断ったが、会社はそこを事務所、工場、倉庫、その他に使用していること。」を会社も認めており、旧寮の中にも社会通念上組合事務所として機能し得る程度の場所があることが認められる。また、旧事務所についても、組合が組合事務所として貸与することを要求すると、会社としては他に目的があり貸与できないと回答しておきながらも、昭和58年9月には取り壊していることを併せ考えると、適当な場所がなかったという会社の主張も納得しがたいといわねばならない。

組合事務所の貸与について労働委員会が両者間の交渉が円満に進み解決に至ることを期待してあっせん案を提示し、会社もこれを受諾した経緯が存在する。にもかかわらず会社が昭和57年5月10日付けで「今後は貸与については考えません。」と回答し、会社内施設に組合事務所として利用する余地がないわけでもないのに貸与することを全面的に拒否したことには、合理的理由を見出し難く、かえってこのことを通じて組合の弱体化をはかったものと認められ、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判断せざるを得ない。

### 4 誕生会での社長発言について

申立人らは、誕生会での組合活動に関する社長発言が、使用者の言論の自由の範囲を越えたものであり、組合の活動を嫌悪してなされた支配介入行為であると主張し、他方、被申立人は、誕生会の席上、当時社長であったB2が組合活動に関連する発言をしたのは、単に感想を述べたにすぎないと主張するので、以下判断する。

B2社長の問題の発言がなされた時期および状況についてみれば、昭和57年2月3日に

組合が春闘開始宣言ともいべきビラをまいた直後に、あえて賃上げに関連した発言をしていること、また殊更、組合結成の日を挙げて組合の活動により社長の身体の調子が悪くなったかのように発言していること等、社長が組合の活動を制約しようとする意図がうかがわれ、このことからみれば単に自己の感想を述べたにすぎないとする会社の主張はこれを肯認することはできない。かえって、前記認定の組合結成後の会社の対応を併せ考えると、社長の発言は組織、運営など組合が自主的に決定すべき領域の問題に関して、これを批判し、組合活動を制約しようとしたものとして、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判断せざるを得ない。

#### 5 ビラ配布について

申立人らは、会社施設内での組合のビラ配布については暗黙的合意事項として成立しており、一方的にこれを破棄することの許されない段階まで立ちいたっていたものであるから、会社が組合のビラ配布を妨害することは支配介入の不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、組合に、組合の会社施設使用について、会社の許可を得ずにする一切の会社施設の使用を認めないことを申し入れてあるので、組合の会社施設内ビラ配布行為が追認されたとか、既得権を取得したとかということにはならない。また、昭和57年2月3日付けで、同月4日以降については禁止するとの連絡を組合にしたのにもかかわらず、これを無視されたので立看板を設置するに至ったのであり、組合の逸脱した組合活動に対する防衛措置としてなされたものであると主張するので、以下判断する。

会社が昭和57年2月3日付け連絡票を組合に渡す以前には、特にビラ配布について組合に申入れをした事実がないのに2月4日以降については禁止するとの文言からみると、会社は昭和57年2月3日までは、これを禁止していなかったことが認められる。また、B8工場長が、団体交渉の場において、会社施設内でのビラ配布であっても、会社として特に業務上支障があるとはいえないと発言し、現に組合がそれ以降、従来の方法でビラを配布しても何ら業務上支障が生じた事実もないことを併せ考えると、ビラ配布禁止をもって組合の逸脱した組合活動に対するものであるとする会社の主張は肯認できない。

会社は、組合の従来でのビラ配布の方法を変更するのに、団体交渉等で意見調整をすることもせず、いきなり禁止の連絡票を組合に渡し、それが無視されると、あえてビラ配布等を禁ずる鉄製の看板を立てるとの措置をとるに至った。このような経緯をみると会社の措置は、むしろ少数になった組合に追打ちをかけるため、組織拡大の重要な手段であるビラの構内配布を禁止することにより、組合の弱体化を企図したものと認められ、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判断せざるを得ない。

#### 6 団体交渉について

申立人らは、実質的な決定権を握っている社長が出席していないので誠実な団体交渉は期待しえないと主張し、他方、会社は、組合との団体交渉に際して、責任及び権限を有する取締役総務部長、取締役工場長以下役員、担当次、課長を出席させ誠実に団体交渉に応じていると主張しているので、以下判断する。

昭和57年9月28日の団体交渉には、会社側からB10部長、B8工場長、B6部長等交渉権限を有する者が出席して交渉に当たっており、同月24日付け4項目の要求のうち、有給休暇の取扱いについては、同年11月に妥結しているところから、社長が出席していないことをもって不誠実団交とする申立人らの主張は、そのまま採用するわけにはいかない。し

かしながら、この団体交渉において会社側は、①不当差別については、別に不当差別は行っていないと発言するばかりで具体的説明に欠け、②ピラ配布についても、「社長から立てろと言われただけで理由は聞いておりません。」と回答するだけであり、③組合事務所についても、「57年5月10日の文書回答のとおりです。」と答えるのみであったことが認められる。会社のこうした団体交渉の態度は、会社の独自の考えに固執した不誠実な対応といわざるを得ず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

なお、申立人らは、救済内容としてこれら3項目についての誠実な団体交渉を求めているが、当委員会としては、前記3項目について主文のとおり救済を命じているので、改めてこれについて団体交渉を命ずる必要はなく、主文のとおり文書の掲示を命ずることをもって足りると思料する。

#### 7 証人に対する会社の取扱いについて

申立人らは、労働委員会の証人としての出頭は公民としての権利行使であり、会社側申出の役職者と組合側申出の組合員の証人とで取扱いが異なるのは、組合員なるが故の不利益取扱いに該当すると主張する。

これに対し、会社は、会社側申出の役職者が証人として労働委員会に出席することは、会社にとって職務行為であり、組合側申出の組合員の証人と同視できないものであると主張するので、以下判断する。

労働委員会における証人は、当事者の申出により採用したものであっても、労働委員会が事実の取調べに必要であると認め、労働組合法第27条第3項に基づき、出頭を求めて尋問するのであるから、証人として出頭し証言することは、労働基準法第7条にいう「公の職務を執行する」場合に当たると解するのを相当とする。

したがって、会社としては、たとえ組合側申出に基づく証人であっても、組合員が証人として審問に出頭する場合にはこれを公の職務の執行として会社側申出の証人の場合と同様に取り扱うべきである。

よって、会社が証人として出頭したX3を欠勤扱いとしたことは、会社側申出証人に対する取扱いに比べ、不利益に差別したことになり、組合員なるが故の不利益取扱いと解するほかなく、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

なお、昭和59年（不）第7号事件については、昭和59年4月23日に申し立てられているので、X1とX2に関する救済申立ては、会社が同人らを有給休暇扱いにした時から、1年の期間を経過しているため救済の対象とすることはできない。

以上の認定した事実及び判断に基づき、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、主文のとおり命令する。

昭和60年4月12日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清

(別表 略)