

命 令 書

再審査申立人 株式会社銭高組
同 株式会社銭高組名古屋支店

再審査被申立人 全日自労建設一般労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。
 - (1) 第1項中「開催期日並びに回答の日時及びその方法について、申立外銭高組労働組合との間に差別的取扱いを行ってはならない」を「申立外銭高組労働組合との交渉を優先させるなどして全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部に対して不誠実な対応をしてはならない」に改める。
 - (2) 第2項の記中「株式会社銭高組名古屋支店取締役支店長B1」を「株式会社銭高組名古屋支店取締役支店長B2」に、「団体交渉の開催期日並びに回答の日時及びその方法について、銭高組労働組合を全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部より優先し差別した行為」を「団体交渉に関し、申立外銭高組労働組合との交渉を優先させるなどして全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部に対して不誠実な対応をしたこと」に、「愛知県地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改める。
- 2 その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人株式会社銭高組（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を、大阪及び東京に支社を、東京始め各地に13支店を置いて、建設工事の請負、企画、設計及び監理、建設に関する事業並びにこれに関する調査、企画、設計及び監理、不動産取引業、建設材料の加工及び販売並びにこれらに関連する一切の業務を行うことを営業目的とする株式会社であり、初審申立時の従業員数は約2,700名である。
- (2) 再審査申立人株式会社銭高組名古屋支店（以下「名古屋支店」という。）は、会社の支店の一つで肩書地に所在し、初審申立時の従業員数は約300名である。
- (3) 再審査被申立人全日自労建設一般労働組合（以下「組合」という。）は、全国で働く建設関係の労働者、失対労働者等をもって組織する労働組合で、初審申立時は「全国建設及建設資材労働組合」と称していたが、昭和55年8月29日、全国建設及建設資材労働組合、全日本自由労働組合をはじめ33の労働組合の組織統合により現在の名称に変更したものであり、初審結審時組合員は約10万5,000名である。

なお、会社には組合の下部組織として、名古屋支店の従業員で組織する全日自労建設一般労働組合銭高組名古屋支部（53年当時は「全国建設及建設資材労働組合銭高組名古

屋支店労働組合」と称しており、初審申立時組合員は25名であった。以下「名古屋支部」という。)及び会社本店従業員で組織する全日自労建設一般労働組合銭高組大阪支部(以下「大阪支部」という。)がある。

- (4) 会社には、上記名古屋支部及び大阪支部のほかに企業内労働組合である銭高組労働組合(以下「銭労」という。)があり、初審申立時の同組合員数は約2,000名で、そのうち、名古屋支店に勤務する同組合員数は230名である。

2 本件申立前の労使関係

(1) 名古屋支部の結成と公然化

昭和46年11月26日、名古屋支店の従業員4名が組合に個人加入し、翌年1月16日名古屋市中区の浄念寺において、名古屋支店の従業員7名によって名古屋支部が結成された。

その後、名古屋支部は、非公然で名古屋支部組合員の拡大活動、レクリエーション及び組合の学習活動等を行っていたが、50年2月24日銭高組労働組合結成準備会の名称で「私たちの切実な要求」と題するビラを、名古屋支店の全従業員を対象に配布した。

さらに、名古屋支部は、名古屋支部組合員が96名に増加したのを機会に、同年3月12日始業時刻直前、支部結成通告書、要求書、団体交渉申入書等を名古屋支店長に手交して、名古屋支部の存在を公然化した。

(2) 銭労の結成

昭和50年2月22日から3月26日までの約1か月間に、会社の本店及び各支店に、株式会社銭高組東京支店労働組合、株式会社銭高組従業員労働組合(名古屋)、株式会社銭高組本社本店従業員労働組合、株式会社銭高組広島支店社員労働組合、株式会社銭高組従業員労働組合(福岡)、株式会社銭高組札幌支店職員組合及び株式会社銭高組仙台支店職員労働組合の7労働組合が順次結成され、同年6月9日、その7労働組合が統合されて銭労が結成された。

(3) 名古屋支部組合員の脱退

ア 名古屋支部が公然化した日の就業時間中、たまたま名古屋支店に戻っていたB3作業所長は、積算課の部屋において各現場作業所に対し、「何でもいいから印鑑もって集めとけ。」「印鑑取っちゃえばこっちのモンだ。」と、それぞれの現場に所属する名古屋支部組合員から脱退届を提出させるよう電話していた。

イ 昭和50年3月13日ごろ、B4作業所長は、海津大橋作業所において、所属の名古屋支部組合員であるA1に対し、名古屋支部は会社を潰すような労働組合であるとして、名古屋支部を脱退するよう連日慫慂し、その後、同A1は、名古屋支部を脱退した。

ウ 同年3月15日ごろ、B5作業所長は、中島住宅作業所において所属の名古屋支部組合員を事務所に集め、名古屋支部にはバックに上部団体がついていて会社のために良くない、株式会社銭高組従業員労働組合(名古屋)は、どこの団体にも属さないし、今からでも遅くないから名古屋支部をやめて同組合の加入申込み用紙に名前を書いた方がよい旨述べ、名古屋支部を脱退するよう勧めた。

エ 同年4月28日ごろ、「銭高組従業員労働組合」から名古屋支部あてに、印刷された同一様式の用紙を用いた脱退届が約20名分一括郵送されてきた。

オ 同年4月末には、公然化時96名いた名古屋支部組合員は、30名弱まで激減した。

(4) 名古屋支部及び銭労に対する会社の対応

ア 昭和50年6月27日に開催された夏期一時金に関する団体交渉の席上、B6業務部次長は、銭労の発行した「銭高組労働組合ニュース」に記載された回答額を読みあげて、名古屋支部に対する回答にした。これに対し、名古屋支部は、労使間の道義を無視した不当な姿勢であるとして抗議した。

イ 会社は、名古屋支部及び銭労から要求のあった就業時間の短縮及び週休2日制の拡大について、昭和51年12月10日以前に銭労との間にこの問題を検討するための専門委員会を設置することに合意し、同月20日には第1回の同委員会を開催したが、名古屋支部に対しては、同月16日、要求については、現行どおりとしたい旨回答した。

ウ 会社は、昭和52年春闘時に名古屋支部及び銭労から要求のあった帰省旅費の支給について、名古屋支部に対しては、同年4月7日、支給しない旨文書で回答しながら、銭労に対しては、5月13日の団体交渉において別居者の実情にかんがみ、月1回程度支給の方向で検討したい旨回答した。このため、名古屋支部は、会社に6月2日付け文書でこのような差別的取扱いをしないよう要求した。

3 本件団体交渉状況

- (1) 昭和53年10月30日、名古屋支部は、53年年末一時金に関する要求書及び11月8日に団体交渉を開催するようとの団体交渉申入書を会社に提出した。これに対し、会社は、回答指定日である11月7日、名古屋支店長名で、現在検討中であると文書で回答した。この際、名古屋支店B7業務部長（以下「B7部長」という。）は、名古屋支部の質問に対し、名古屋支部の要求する同月8日には団体交渉はできない旨述べた。そこで、名古屋支部は、早急に団体交渉を開催するよう要求したが、B7部長は、明日はできないし、また、何日になるか今のところ分からない旨述べた。

なお、名古屋支店における名古屋支部との団体交渉は、名古屋において支店長以下名古屋支店所属の会社側交渉委員と名古屋支部との間で通常午後6時30分ごろから行われていた。

- (2) 同年11月1日、銭労は、昭和53年年末一時金に関する要求書及び団体交渉申入書を会社に提出した。会社は、銭労の要求どおりの回答日である同月14日、第1次有額回答をするとともに、大阪において第1回団体交渉に応じた。

他方、会社は、名古屋支部に対しても11月14日、第1次有額回答をしたが、同日、団体交渉は行われなかった。そこで、名古屋支部は、団体交渉を早急に開催するよう重ねて要求したが、B7部長は、会社側交渉委員の都合もあるので明日返事したい旨述べた。

- (3) 翌15日、B7部長は、名古屋支部に対し、名古屋支店長の団体交渉出席について調整してみたが、結局、都合がつかず本日まで過ぎてしまったと、団体交渉期日が延びた理由を説明し、さらに、同支店長は出席できないが、同月20日か22日には団体交渉に応じる予定であり、いずれの日に行うかは後日通知すると述べた。

この際、名古屋支部は、名古屋支店長が団体交渉に出席するよう強く要求したが、B7部長は、同支店長の都合がつかない旨答えた。

なお、同支店長は、これまでの団体交渉にたびたび欠席していたが、名古屋支部は、同支店長の出席しない団体交渉にも応じていた。

- (4) 11月17日、名古屋支店長は、名古屋支部に対し、第1回団体交渉を同月22日に開催する旨文書により回答した。この文書には、会社側交渉委員として名古屋支店長名が記載

されていなかったが、名古屋支部は、同支店長の出席に固執した場合には、更に延期されるのではないかと懸念し、これを了承した。

また、同月17日、会社は、銭労との第2回団体交渉において第2次有額回答をした。

一方、会社は、名古屋支部には同日午後11時ごろになって漸く名古屋支部副委員長宅に電話で銭労と同一内容の回答をした。名古屋支部は、このような場合従来会社の回答に関するビラを翌朝組合員等に配布していたが、この時は時刻が遅かったために準備が間に合わず、ビラの配布ができなかった。

他方、銭労は、翌朝教宣ビラによりその組合員に会社の第2次有額回答を周知させた。

なお、名古屋支部は、かねてから要求事項にかかる会社回答が銭労より常に遅れてなされていたので、昭和50年11月26日、会社に対して、①文書にて速やかに回答すること、②文書回答によると遅れる場合は組合役員に口頭にて回答すること、③口頭による同時回答ができない場合組合役員に電話にて回答すること、④就業時間外において回答が出される場合でも組合役員に電話で回答することなどの方法による「同時」回答を要求していた。

- (5) 昭和53年11月20日、名古屋支部は、会社が銭労とは既に2回も団体交渉をしながら、名古屋支部とは1回も団体交渉をせず団体交渉期日を引き延ばしていること等に関し抗議するため、「時間外拒否及休日出勤拒否通告書」を会社に提出した。

会社は、同日、銭労との第3回団体交渉において第3次有額回答をしながら、名古屋支部に対しては、同日午後11時ごろになって銭労に対する回答内容を電話で通知した。

この間における銭労との団体交渉は、3回ともその要求どおりの期日に開催された。

- (6) 11月22日、会社は、名古屋支部との第1回団体交渉を行ったが、名古屋支部は、上記(5)認定の同月20日の電話により通知された昭和53年年末一時金の回答額は銭労組合員の平均額によって示されており、これでは名古屋支部に対する回答にはなっていないとしたため、この団体交渉は、上記(4)認定の同月17日の電話によりなされた回答額をめぐって行われ、会社は、同月24日に改めて回答を示したいとした。

なお、この団体交渉には名古屋支店長は、出席しなかった。

この間、会社は、53年年末一時金に関し、大阪において、大阪支部と同月16日に第1回団体交渉を、同月21日に第2回団体交渉を行った。

- (7) 11月24日、会社は、名古屋支部及び銭労に対し同一内容の有額回答を行った。

また、名古屋支部には、この有額回答と併せて、名古屋支店採用の雇員の昭和53年年末一時金について第1次回答があった。

- (8) 11月27日、名古屋支店長は、名古屋支部に対し、第2回団体交渉を同月30日に行う旨通知するとともに、雇員の昭和53年年末一時金に関しては第1次回答に若干の上積みをした第2次回答を行った。

一方、会社は、同月27日、銭労との間に53年年末一時金に関する協定を締結した。

- (9) 11月30日、名古屋支部との第2回団体交渉が開かれ、主として雇員の一時金について話し合われた。その際、名古屋支部は、会社回答では前年実績額を下回る恐れがあるととして、会社側の説明を求めたが、結局、会社の説明では納得が得られないとしたため、会社は、改めて翌日回答する旨述べた。

一方、この日、会社と大阪支部との間で行われていた昭和53年年末一時金についての

交渉は妥結した。

- (10) 12月6日、名古屋支部との第3回団体交渉が開かれた。翌7日、名古屋支部は、昭和53年年末一時金に関する会社の回答を受諾する旨通知し、同月9日、会社は、名古屋支部に支払日を12月18日とする旨連絡した。

この結果、同月12日、名古屋支店と名古屋支部との間に53年年末一時金に関する協定が締結された。

- (11) 昭和53年年末一時金が支給されたのは、銭労及び大阪支部の組合員並びに名古屋支部組合員のうちの傭員には12月11日であったが、名古屋支部組合員のうち社員については12月18日であった。
- (12) 昭和54年度賃金改定に関する団体交渉においても、会社は、名古屋支部に対する回答時期を銭労より遅らせたり、あるいは、銭労への回答と同一内容を夜半電話で連絡するなどした。

4 A2の賃金問題

(1) A2の勤務状況等

ア A2(以下「A2」という。)は、昭和42年3月名古屋大学工学部建築学科を卒業し、同年4月1日会社に入社して東京支店建築部工事係、47年2月名古屋支店建築部工事係を経て、翌年4月同支店建築工務部設計課に配属されて、現在に至っている。

イ A2の社員資格は、昭和42年4月定期入社すると同時に見習社員、翌年社員8級、44年社員7級、53年2月社員6級に順次昇格した。その間、A2は、49年2月一級建築士の資格を取得した。

ウ 昭和49年に建築が施工されたユニチカ株式会社の垂井寮について、竣工後間もなく、主に共用棟部分にひび割れが生じ、雨漏りがするようになったため、会社は、それを補修した。A2は、この工事の寮棟部分についての構造計算を担当したが、共用棟部分についての構造計算は担当していない。

エ 昭和51年敷島製パン株式会社刈谷工場の増築工事の際、会社は、設計課の人手不足から工場棟の構造関係の設計を一括して国末設計事務所へ外注した。

同工事の建築確認が済んだ後、鉄骨の製品検査の際、A2は、丸柱の実物を見て建築家としての経験から、バランス上丸柱のプレートの幅が少し足りないのではないかと疑問を持ち、その強度を計算したところ、プレート幅の不足が判明したので、同事務所に再計算を指示した。同事務所の再計算によってプレート幅の不足が明白になったので、A2は、設計課長に丸柱の補強を進言するとともに、同事務所が44年及び46年の同工場の増築工事においても、同様の設計を行ったことも含めて報告した。

丸柱の補強方法につき、関係者が善後策を協議した結果、コンクリートを丸柱に流し込む方法を採用することとなり、A2は、作業現場にその補強方法を指示し、同現場では1階及び2階の丸柱にコンクリートを詰めてこれを補強した。

なお、当時、A2は、これらのことに関して会社から叱責を受けたことはなく、また、注意されたこともなかった。

オ 前記エの工場増築の際、名古屋支店は、設備設計については共和設備へ外注に出し、その設計図面のチェックはA2が担当した。

当初の設計図面には、駐車場の排水設備が記載されていなかったが、その後、同排

水設備の設計も追加され完全に施工された。

カ A 2 の出勤状況は、昭和50年においては、有給休暇13日、欠勤12日、特別休暇 4 日、遅刻 3 回、51年においては、有給休暇14日、欠勤11日、特別休暇 8 日、遅刻 1 回、早退 2 回であった。

なお、名古屋支店所属の従業員で、A 2 を除き年間10日以上欠勤している者は、50年においては 4 名、51年においては 7 名であった。

(2) A 2 の組合活動

A 2 は、昭和48年 4 月名古屋支部に加入し、50年 3 月の名古屋支部の公然化以前においては、名古屋支店内や名古屋市内の作業所においてのみならず、遠隔地の作業所にまで出かけて、組合への加入勧誘活動を積極的に行った。

組合の役員歴としては、名古屋支部の公然化以前から53年12月まで名古屋支部執行委員、同月17日の第 7 回定期大会で名古屋支部執行委員長に選出され、55年 3 月まで同委員長であった。

また、同人は、名古屋支部の活動家のうち最年長者であり公然化以後現在に至るまでその間に開催された団体交渉に数多く出席するとともに、その間継続して名古屋支部機関紙「おぞら」の責任者（機関紙部長）であり、名古屋支部結成通告書を始め会社あて提出文書の大半を執筆した。

(3) 賃金協定

ア 名古屋支店は、昭和51年に至り名古屋支部との間に賃金協定を締結し、以降53年に至るまで毎年これを結んでいた。これらの賃金協定においては、定期入社標準者のモデル本給を定め、一定の考課幅によってこれを増減することにより、各個人の本給額が定められることとなっている。

この「考課幅」について、名古屋支店は、51年 5 月17日付け文書で名古屋支部に対して、「標準者を中心として」運用するものであると回答し、さらに、「標準者は査定を中心となる者であり平均を示すものではない。」旨補足説明した。会社は、この方針を52年及び53年においても踏襲している。

53年の賃金協定は、同年 6 月15日名古屋支部との間に別紙のとおり締結され、同協定書では、定期入社標準者（男子）33歳の本給について明らかにされていないが、その後の交渉で17万9,900円であることが確認された。そして、A 2 は、この年度「33歳」の該当者であり、同年度の同人の本給は、17万1,900円であった。

イ 名古屋支部は、A 2 の本給が上記賃金協定書に記載された考課幅の最下限より低いとして、会社に説明を求めたところ、昭和53年 7 月 4 日の団体交渉で、会社は「賃金体系は公表していないが、A 2 の本給については賃金協定違反ではない。」旨回答した。その後、会社は、54年 7 月、従来公表されていなかった賃金体系を公表したため、資格給における号俸の存在が初めて明らかになった。

ウ 会社が公表した賃金体系によれば、「本給は本人給と資格給をもって構成し、それぞれの賃金表を設定する。」とされている。

昭和53年度における本給の本人給は、下表(ア)のとおりであり、6級の資格給（標準額）は下表(イ)のとおりである。

(ア)本人給

(イ)資格給

年齢	本人給
18	68,800
19	71,400
20	74,000
21	76,600
22	79,200
23	81,800
24	85,000
25	88,200
26	91,400
27	94,600
28	97,800
29	101,000
30	104,200
31	106,800
32	109,400
33	112,000
34	114,600

年齢	本人給
35	117,200
36	119,800
37	122,400
38	125,000
39	127,600
40	130,200
41	131,400
42	132,600
43	133,800
44	135,000
45	136,200
46	137,400
47	138,600
48	139,800
49	141,000
50	142,200

6級	
号	資格給
1	51,900
2	55,900
3	59,900
4	63,900
5	67,900
6	71,900
7	75,900
8	79,900
9	83,900
10	85,900
11	87,900
12	89,900
13	91,900
14	93,900
15	95,900

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、(1)名古屋支店に被申立人適格を、組合に申立人適格をそれぞれ認めたこと、(2)①昭和53年年末一時金に関する名古屋支部との団体交渉の開催期日について、会社が銭労を名古屋支部より優先して差別し、同一時金に関する名古屋支部への回答の日時及びその方法についても銭労と差別し、誠意ある団体交渉を行わなかったこと、②会社が名古屋支部組合員A2の昭和53年度の本給を17万1,900円としたことが不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 当事者適格について

- (1) 会社は、初審命令が名古屋支店に被申立人適格を認めたことは労働組合法における使用者概念を無視するものであり、しかも名古屋支部と団体交渉を行っているのは会社であって名古屋支店ではなく、全従業員に適用されるべき労働条件の決定につき名古屋支店は何らの裁量権もないのであるから、名古屋支店は被申立人適格があるとの前提に立ってなされた初審判断は不当であると主張する。

しかしながら、名古屋支店は、前記第1の3の(1)認定のとおり、従来から名古屋支部と団体交渉を行っており、また、前記第1の4の(3)のア認定のとおり、昭和51年以降名古屋支部との間に賃金協定を締結していて、本件の場合、名古屋支店の名古屋支部に対する交渉態度が問題になっているのであるから、会社とともに名古屋支店も名古屋支部との関係において、被申立人適格を有するものと考えられる。

- (2) また、会社は、組合には申立人適格がないと主張するが、本件の場合、組合の一下部組織である名古屋支部及びその組合員A2に対する会社の行為が不当労働行為として争われており、これらは組合の団結権を侵害する行為にもなるものであるから、組合とし

ても救済を申し立てる資格を有することは当然である。

2 会社の交渉態度について

会社は、全従業員に適用されることとなる労働条件について、会社の従業員の圧倒的多数を占める銭労との団体交渉を名古屋支部との団体交渉より若干優先させることは、何ら違法性をおびるものではないとして、昭和53年年末一時金に関する名古屋支部との第1回の団体交渉の開催が53年11月22日まで遅延したのは、会社の交渉要員の都合がつかなかったこと、名古屋支部が名古屋支店長の団体交渉への出席について強く固執していたことなどによるものであり、また、同一時金に関する回答を銭労に対しては同月17日及び20日の団体交渉の席で行っているのに、名古屋支部に対して再度夜間に電話で行ったのは、かねてから銭労に示した回答額は名古屋支部にも速やかに連絡すべきであると名古屋支部から要求されていたからであると主張する。

(1) 前記第1の3の(1)認定のとおり、名古屋支部が、会社に対して、昭和53年10月30日に、本件年末一時金に関する要求書を提出するとともに、第1回団体交渉を11月8日に開催するよう求めたところ、同月7日、B7部長は、名古屋支部の要求する同月8日には団体交渉に応じられないと述べた。その後、会社は、名古屋支部との団体交渉に全く応ずることなく、同月14日第1次有額回答を行ったものであるが、一方、銭労には、その回答指定日である同月14日に第1次有額回答をするとともに、第1回団体交渉にも応じている。他方、会社は、名古屋支部に対して第1次有額回答を行った後においても、名古屋支部からの早急に団体交渉を開催するようとの強い要求にもかかわらず、同月22日まで団体交渉に応じていない。

会社は、同日まで団体交渉に応じなかったのは、当時、名古屋支店の業績は悪化の一途をたどり、受注の確保のため外部折衝に奔走するなど幹部職員は多忙を極めており、11月14日から同月21までの間、交渉要員の都合がつかなかったからであるとして、「会社交渉員の主な行事及び出張日程表」と題する書証を提出している。ところで、前記第1の3の(1)のとおり、名古屋支店と名古屋支部との団体交渉は通常午後6時30分ごろから開かれていたことが認められ、また、会社は団体交渉の前には同日午後3時30分ごろから打合せを行っていたと主張するが、この書証には、会社側交渉要員の会議等の終了時刻の記載のないものが多いことからみて、会社側交渉要員が、この間、本件団体交渉に出席するための都合がつかなかったとする会社の主張は、直ちには採用することができない。

また、会社は、名古屋支部は名古屋支店長の団体交渉への出席を強く要求していたと主張する。たしかに、前記第1の3の(3)のとおりその事実が認められるが、従来、名古屋支部は同支店長の出席しない団体交渉にも応じていたことからすれば、名古屋支部が名古屋支店長の出席に固執して団体交渉の開催を遅延させたものとは認め難く、かえって会社が名古屋支部のこの要求に藉口して団体交渉の開催を遅延させていたものと認めざるを得ない。

以上の判断のとおり、名古屋支部との第1回団体交渉の開催が遅延したことについての会社の主張は採用できない。

(2) 会社は、前記第1の3の(2)、(4)及び(5)認定のとおり、昭和53年年末一時金について、銭労に対しては、本店所在地の大阪において、11月14日、17日及び20日の各団体交渉の

席で回答を示しているにもかかわらず、名古屋支部に対しては、同月14日には文書による回答しかしておらず、さらに、同月17日には午後11時ごろ、銭労に対するのと同ー内容を電話で回答し、同月20日には午後11時ごろ、銭労に対して行った回答を電話で通知したにすぎず、上記(1)のとおり、名古屋支部との第1回団体交渉が開かれた同月22日までの間は、名古屋支部の強い要求にもかかわらず、一度も団体交渉に応じていない。この団体交渉に関する会社の対応は、名古屋支部を軽んじているものといわざるを得ない。

- (3) 名古屋支店と名古屋支部との団体交渉は名古屋において行われ、会社と銭労との団体交渉は大阪において行われており、したがって、団体交渉の開催期日、回答の日時・方法等について、ある程度の差異が生じることはやむを得ないところであるが、上記(1)及び(2)のとおり、本件年末一時金に関し、名古屋支部との第1回団体交渉を11月22日まで遅延させたこと、銭労との団体交渉を優先させ、名古屋支部に対する回答を電話で行ったことなどの会社の態度は、名古屋支部を軽視した不誠実なものであったと判断せざるを得ない。
- (4) なお、会社は、初審命令が、名古屋支部との第1回団体交渉を行うまでの間に、名古屋支部と同一組合に属する大阪支部と団体交渉を2回行っていることを無視していると主張する。しかし、本件は、名古屋支部との団体交渉における会社の対応が問題になっているのであるから、会社が名古屋支部との団体交渉に先立って大阪支部と団体交渉を行っていたとしても、このことは上記判断を左右するものではない。

3 賃金差別について

- (1) 会社は、昭和53年の賃金協定にいう「定期入社標準者」とは、定期に入社して標準的に昇格してきた者を指すものであるところ、A2の53年度の本給が「定期入社標準者」と比較して低いのは、同人は、過去において勤務成績が不良であったこと等のため、社員6級への昇格が3年遅れ、その結果、53年の時点で定期入社標準者との間に資格給において2号俸の差が生じていたことによるものであるとして、次のとおり主張する。

ア 会社においては、従前の本給は、いわゆる総合決定給であったが、昭和49年以降は本人給と資格給とをもって構成することとし、各人の年齢に対しては本人給により、各人の能力と勤務実績に対しては資格給により本給を支払うこととした。本人給が年齢に応じて自動的に決定されるのに対して、資格給は各従業員の職務遂行能力・遂行度等各従業員の資格に応じて決定・支給される。

イ 資格制度は、準社員・見習社員、社員8級ないし1級及び理事である。各資格には1号俸から15号俸までの資格給が定められており、同一資格内における号俸の異動は原則として毎年1号俸ずつ号俸を上昇させ、それぞれの上限額(15号俸)をもって限度とする。社員8級以上の資格への昇格については、当該従業員の職務遂行能力・勤務成績・在級経験年数・職務との関連等を総合勘案して行われている。昇格した場合の号俸は、昇格前の資格内において適用されるはずであった号俸の額の直近上位の額の号俸であり、機械的に決定され、考課査定は行われない。

ウ このようにして資格給の号俸が決定されるが、各資格給にはそれぞれ標準賃率が定められており、これを基点として考課査定により査定賃率が適用される。例えば、下表1に示すように6級2号俸の場合に標準賃率は5万5,900円であるが、下表2のとおり

り、考課においてAと査定されれば査定賃率は5万6,900円、Cと査定されれば5万4,900円となる。この考課査定は、上記のように毎年機械的に決定される資格給の標準賃率を基点として行われるのであって、従前の賃金額を基礎としてこれに上積みするのではなく、毎年1度白紙に返して新たな査定を行うものである。

表1 (標準賃率)

6級	
号	昇格給(円)
1	51,900
2	55,900
3	59,900
4	63,900
5	67,900

表2 (査定賃率)

(単価円)

考課号	S	A	B標準	C	D
1	53,900	52,900	51,900	50,900	49,900
2	57,900	56,900	55,900	54,900	53,900
3	61,900	60,900	59,900	58,900	57,900
4	65,900	64,900	63,900	62,900	61,900
5	69,900	68,900	67,900	66,900	65,900

(尚、上記標準賃率・査定賃率表の金額は昭和53年度のものであるが、査定賃率表中標準額以外は考課ランクの数も含め仮定のものである。)

エ 以上のような賃金体系の下において、8級以上の資格における在級経験年数は個人により差があるが、大学卒業の定期入社者(標準年齢起点22歳)の場合は、実態として概ね24歳で7級、30歳で6級に昇格しており、このようなコースをたどって昇格する従業員を「定期入社標準者」と呼称する。

A2は、昭和49年に7級7号俸を適用されたが、50年に7級8号俸、51年に7級9号俸、52年に7級10号俸となり、53年に6級に昇格したことにより6級3号俸を適用された。これに対してA2と同期の大学卒業「定期入社標準者」は49年に7級7号俸、50年2月に6級2号俸、51年に6級3号俸、52年に6級4号俸、53年に6級5号俸となっている。この結果、53年においてA2と「定期入社標準者」との間には2号俸の差があるが、これはA2が50年に7級に止まったのに対して後者が6級に昇格したことによるものである。すなわち、A2は50年に7級に止まっていたためにその後53年に6級に昇格するまでは、7級の内部で1号俸ずつ昇格し52年に10号俸となり、53年に6級に昇格することによって直近上位の6級3号俸となったのに対して、「定期入社標準者」は、50年に6級に昇格することにより7級7号俸の直近上位である6級2号俸となり、以後毎年1号俸ずつ昇給することによって53年には6級5号俸となったのである。したがって、53年度の本給は「定期入社標準者」が本人給11万2,000円と資格級6級5号俸(標準額)6万7,900円との合計額17万9,900円であるのに対して、A2の本給は本人給と資格給6級3号俸(標準額)5万9,900円との合計17万1,900円となるのである。

(2) しかしながら、前記第1の4の(3)のイのとおり、会社が上記のような賃金体系を公表したのは昭和54年7月のことであり、53年度の賃金協定締結時においては、資格制度の存在は知られていたが、資格給(号俸)の存在は知られておらず、また、実態としての「定期入社標準者」の取扱いも一切明らかにされていない。したがって、A2としては、53年度の賃金協定締結時には、自分の資格が6級であることを知っていただけであり、さらにその後33歳の者の本給が17万9,900円であることを知っただけである。

以上のような事情の下においては、会社は、賃金協定書及びその後の確認に基づけば、A 2 に対して33歳の本給17万9,900円を支給すべきであったといわざるを得ない。

- (3) 会社は、A 2 の6級への昇格が遅れ、会社のいわゆる「定期入社標準者」に該当しなくなった理由として、同人の欠勤日数が多かったことなど9項目を挙げている。これについては、昭和53年度賃金協定において、モデル本給の適用を受ける者は定期入社標準者と表示されており、その第2項において考課幅が規定されているので、それとの関連において、次のとおり判断する。

会社が主張するA 2の欠勤日数が多かったとの点については、前記第1の4の(1)の次のとおり、50年、51年当時における名古屋支店のA 2を除く従業員で10日以上欠勤した者は、50年に4名、51年に7名にすぎなかったことが認められるが、これらの者に対して会社がどのような考課査定を行ったかについては、何らの主張も疎明もない。その他の8項目についても、再審査段階における立証によっても初審判断を覆すに足る疎明がないので、ここに初審判断を引用する。

したがって、A 2に対する53年度賃金協定の適用については、33歳6級の標準者の考課幅を加えない17万9,900円の本給を支給すべきものと解するのが相当である。

- (4) A 2 は、前記第1の4の(2)のとおり、昭和48年に名古屋支部に加入し、50年の名古屋支部の公然化以前から組合役員を歴任し、また、名古屋支部公然化の前後を通じて活発な組合活動を行ったことが認められる。この事実と、会社が上記2の(3)のとおり、本件年末一時金についての団体交渉に関し、名古屋支部を軽視し、不誠実な対応をしたこととを併せ考えると、A 2を「定期入社標準者」として扱わず、同人の53年度の本給を17万1,900円と定めたことは、会社が組合の中心人物である同人の組合活動を嫌悪したために行った不利益取扱いであると判断せざるを得ない。

以上のとおり、昭和53年年末一時金に関する交渉に対する会社の対応は、上記2の(3)のとおり、名古屋支部との団体交渉につき、銭労との交渉を優先させ、名古屋支部に対して不誠実な対応をしたものと判断される。この点につき、会社は、初審命令がいわゆる抽象的不作為命令を発したものとして違法であると主張するが、本件においては会社が名古屋支部との団体交渉において不誠実な態度を一貫してとってきたのであり、将来においても同様の行為が繰り返されるおそれがあるのであるから、この点については是正を命ずることは相当である。ただし、団体交渉に関し、開催期日並びに回答の日時及びその方法について銭労との間に「差別的取扱いを行ってはならない。」との表現は明確を欠くおそれがあるので、初審命令主文第1項及び第2項を主文のとおり変更する。

A 2の昭和53年度本給を17万9,900円に是正することに関し、会社は、A 2の賃金是正を命ずるためには50年あるいは51年に会社がA 2を6級に昇格させなかった行為が不当労働行為に当たるとすることが必要であるところ、本件救済申立ては、54年3月になされており、行為の日から1年を経過した後になされた不適法なものであると主張する。

しかしながら、上記のとおり、本件においては53年6月15日に締結された賃金協定に基づくA 2の本給の額が17万9,900円であるにもかかわらず、会社がこれを17万1,900円としたことが不当労働行為に当たるとするものであり、組合の救済申立ては54年3月29日に行われたものであるから、会社の主張は失当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申

立ては理由がなく、これを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和60年6月5日

中央労働委員会

会長 石 川 吉右衛門

(別紙 略)