

三重、昭61不2、平元.7.27

命 令 書

申立人	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5

被申立人 国光カーボン工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 3、同X 5、同X 1、同X 4に対し昭和61年6月9日以降、それぞれ次のとおり取扱わなければならない。  
X 3、X 5を課長職に、X 1を係長職に、X 4を班長職に、各相当するものとして処遇し、それぞれの役付手当として、毎月25日限りX 3、X 5の各人に対し毎月金15,000円から同人らに既に支払った係長手当との差額相当額を、X 1に対し毎月金3,000円を、X 4に対し毎月金2,000円を支払わなければならない。但し、上記役付手当の月額が変更されたときはその金額とする。
- 2 被申立人は、申立人らに対する昭和61年夏期から昭和63年夏期までの賞与について別紙《表A》に記載の各金額から既に支払済みの金額を控除し、各申立人らに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人らに対する昭和61年9月16日から昭和63年9月15日までの給与について別紙《表B》に記載の日給額を基礎として算定し、これから既に支払済みの金額を控除し、各申立人らに支払わなければならない。
- 4 被申立人は、今後、昇格、賞与、昇給の査定にあたっては申立人らが全日本運輸一般労働組回国光カーボン支部に所属することをもって差別的に取扱ってはならない。
- 5 申立人らのその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 申立人X 1、X 2、X 3、X 4及びX 5（以下「X 1」、「X 2」、「X 3」、「X 4」及び「X 5」という。）は、被申立人国光カーボン工業株式会社（以下「会社」という。）の従業員であり、全日本運輸一般労働組合三重地方本部（以下「運輸一般」という。）を上部団体とする全日本運輸一般労働組回国光カーボン支部（以下「第一組合」という。）に所属する組合員である。

本件申立時、申立人らの第一組合における役職は、執行委員長に X 1、副執行委員長に X 3 及び X 4、書記長に X 2、執行委員に X 5 が就任していた。

なお、申立人の 1 人である X 2 は昭和63年 1 月 28 日付で会社を退職している。

第一組合員数は、本件申立時約10名である。

- (2) 会社は、昭和38年 2 月 1 日付で設立された株式会社で、肩書地で炭素製品及び粉末冶金製品の製造販売業を営み、本件申立時の従業員数は約120名で、うち男子は31名、女子は約90名である。

会社には、総務部、製造部（昭和61年 6 月以前は製造管理部）及び技術部があり、製造部には部長と次長が、他の二つの部には各々部長がいるが、これらの職は、会社社長 B 1（以下「社長」という。）とその同族関係者で占められており、総務部長に取締役 B 2（以下「総務部長」という。）製造部長に取締役 B 3（以下「製造部長」という。）同部次長に取締役 B 4（以下「次長」という。）が、各々就任している。また、技術部長は社長が兼務している。

## 2 第一組合結成と脱退工作

- (1) 第一組合の結成準備は、昭和60年 4 月頃から、会社従業員の 1 人である A 1（以下「A 1」という。）及び A 1 の労働組合結成呼掛けに応じた X 3、X 1、A 2（以下「A 2」という。）、A 3（以下「A 3」という。）の 5 名を中心に構成された組合結成準備会により進められ、会社従業員に組合加入の呼掛けを行なっていた。

組合結成準備会は、技術課の班長である B 5（以下「B 5」という。）については、現事務所において社長はじめ製造部長等の会社幹部と机を並べて仕事をしている関係から、第一組合への勧誘を組合結成大会前日まで行なわないつもりであったが、同年11月中旬頃、B 5 に第一組合結成の予定が漏れたため、急きょ組合加入勧誘員 2 名が B 5 宅を訪れ組合勧誘を行ない、その結果、B 5 は、第一組合に加入したことを公表しないことを条件に第一組合に加入した。

- (2) 同月30日、組合結成準備会は、退社時刻に従業員に対し、第一組合結成大会への参加を呼び掛けるビラ及び「私の要求」と題するアンケート用紙を渡した。

- (3) 翌12月 1 日午前 8 時頃、この日は社長の長女の結婚式当日であったが、自宅郵便受けに第一組合結成大会を知らせるビラを見つけた社長は、A 1 に電話で「組合をつくるとは、どういう趣旨か。この忙しい時期になぜつくったのか。うちは、無借金会社なんや。」と言い、これに対し A 1 は「会社を良くするために組合をつくらせてもらった。」と答えた。

一方、品質管理課に所属し班長扱いを受けていた B 6（以下「B 6」という。）は、前記(2)で配布されたビラにより第一組合が結成されることを11月30日に知り、その日の夜、A 1 に電話で組合結成の趣旨を尋ね、

翌12月1日午前中にA1及びX1と喫茶店で第一組合について話し合った。その時B6から「本当にうちの会社にあっているのか。組合をつくるについて、どんな勉強をしたか。」等の質問と上部団体役員への面談の申入れがなされた。その後、B6は、B5に電話で「お前行くのか。」と聞き、B5は「いろいろ考えている。」と答えた。また、A1にはB7（以下「B7」という。）からも第一組合結成大会に参加する旨の電話があった。

第一組合結成大会が同日午後1時より鈴鹿市労働福祉会館において開催され、その結果、組合規約、要求書、団体交渉申入れ等が承認され、組合役員として執行委員長にはA1、副執行委員長にはA2及びA3、書記長にはX1、会計にはX4、執行委員にはX3を含む4名、会計監査にはX2を含む2名、その他役員2名の合計13名が選出された。第一組合結成時の組合員数は、76名であった。

なお、B5は第一組合結成大会には参加せず、その理由は、B6から「仕事の立場上参加できないためである。」と伝えられた。また、B6は、第一組合結成大会に参加し、結成大会終了後、第一組合の上部団体である運輸一般委員長のA4と話し合った。

- (4) 同月2日、会社始業時間直後、運輸一般役員3名と第一組合役員数名が、会社に対し組合結成通知書、団体交渉申入れ書等を提出した。社長が不在であったため、総務部長と次長がこれを受け取り対応した。

社長は、この日より10日ほど出張ということであったが、通常は出張先が記入されているカレンダーに出張先が記入されておらず、直属の部下であるB5にも行先は不明ということであった。

- (5) 同月3日、第一組合結成大会（同月1日開催）からこの間までに第一組合の上部団体である運輸一般について知人らに相談し、忠告ないし助言を得ていたB5は、A1に「運輸一般は共産党であると聞いたので組合を辞めたい。」旨の電話をし、A1と翌日喫茶店で話し合うことになった。

翌4日、B5とA1、A2、A3、X1、X3とが喫茶店で話し合った結果、B5の第一組合脱退が承認され、組合加入届及び加入金が返還されたが、この際、B5は「他の組合員には、脱退を勧めない。」と約束した。

- (6) 同月4日、A3の親戚に、「A3は共産党である。帝国興信所のデータ・バンクにも名前が載っている。」と匿名の電話があり、昭和61年1月21日にはA3の親戚宅へ運輸一般は共産党であるとした資料が匿名者から郵送されている。

- (7) 昭和60年12月6日午後、B5は就業時間中に、現場事務所より第一組合員であるA5（以下「A5」という。）に対して「この組合は、共産党である。警察などからも目をつけられている組織である。ちょっと注意した方がいい。僕もいろいろ調べているんだ。悪いけど会社のA6さん

の夫の名前と電話番号と住所を教えて欲しい。他の人には口外するな。」と電話した。この時、現場事務所には、製造部長及び次長が同室していた。

またB 5は、翌7日午後9時頃忘年会の二次会で立ち寄った喫茶店で、第一組合員であるA 7（以下「A 7」という。）に対して「組合の後についている運輸一般は共産党である。だから、組合は始めから会社をつぶす気である。ただ社長を困らせたいだけだ。執行委員は、会社を辞めさせられてもすぐにどこかへ変われる若い人たちばかりだ。入った者はなかなか抜け出せないから、組合に入っているおばさんなどに、そういうふうに言って欲しい。」と言った。この頃第一組合員は107名に達した。

同月10日、B 5のこれらの行為は会社の意を受けたものであると考えたA 1及びX 1は、休憩時間中に社長に抗議文を手交した。この抗議に対する会社の応答は、手交後16日経過した同月26日になって初めて「抗議文に対する会社見解」と題する文書でなされ、その内容は、B 5の行為について会社は一切知らず、抗議されることは何もないので、抗議文を受け取る必要もなく、返却するというものであった。

- (8) 同月29日、休日出勤でペンキ塗りをしていたA 1、A 2、A 3、X 1に対して、社長夫人B 8（以下「社長夫人」という。）が「娘の結婚式の日におぼと組合を結成した。どうして上部団体をつけたのか。一年間やってみて、だめだったらつければよい。」と言った。
- (9) B 5は、昭和61年の正月休みを利用して、第一組合員宅を戸別訪問し、第一組合を脱退するよう説得活動を行なった。

昭和61年1月5日、B 5は、A 8（以下「A 8」という。）に対し、正月休みを利用して説得活動を行なっていることを電話で説明し、「運輸一般は会社をつぶす組合だ。このままだと会社はつぶされる。」と言って第一組合からの脱退を依頼するなどの説得活動を行なった。

B 5の脱退工作を知った第一組合執行部は、同月14日B 5を会社倉庫内に呼び出し脱退工作に抗議したが、この抗議に対し、B 5は自分の意思でやっている旨答えた。

正月休み明け後、別組合の結成を考えたB 5は、同志を募り、国光カーボン工業労働組合（以下「第二組合」という。）の結成を企画するとともに第一組合員に対する脱退工作を継続して行なった。

- (10) 同月21日夜、B 6は、X 3宅で第一組合執行部に対し「上部を外せ。会社とのパイプ役になる。上部団体を外せば会社に一筆書かせる。第二組合をつくろうとしている者と接触がある。上部を外すということならばストップさせてもよい。組合員全体で、上部を外すかどうか協議せよ。22日午前中までに返答してくれ。」と言って、上部団体からの脱退の是非を第一組合の臨時大会において協議することを要求したが、翌日には、これを取消す旨を申入れた。

なお、B 6は、この頃より第二組合結成に関与するようになった。

(11) 同月27日、第一組合員に対する脱退工作に携わったB 5らを中心とする従業員10名により第二組合の結成大会が密かに開催され、執行委員長にB 5、副執行委員長にB 9、書記長にB 6、執行委員等にB 7、B 10（以下「B 10」という。）らが就任した。

会社に対する第二組合の結成通知は、第二組合結成大会から約1ヵ月後の2月21日に行なわれた。

(12) 第一組合員に対する脱退工作は、B 5及び当時会社従業員中で唯一の課長であったB 11（以下「B 11」という。）らを中心に行なわれ、1月28日の時点で、第二組合執行部により既に46名分の第一組合への脱退届が作成されていたが、この脱退届には、前記(5)で既に脱退しているB 5を除く第二組合執行部全員が含まれており、内容証明郵便で翌月12日にA 1宅へ郵送された。

なお、A 1宅に郵送された46名分の脱退届に使用された各人の印鑑には、B 5らが買い求めた三文判及び会社が給料支給の際の受領確認に使用するため従業員から一括して預かっていた第一組合員個人各人の印鑑の一部も含まれていた。

(13) 2月4日から12日まで第一組合は、脱退工作に対応するため就業時間後男子食堂において各職場毎の職場集会を開催したが、B 6、B 7、B 10らは第二組合執行部で協議のうえ、第一組合脱退と第二組合結成を秘したまま第一組合員としてこの職場集会に出席し、第一組合の上部団体である運輸一般を非難攻撃した。

(14) A 1は、第一組合結成直後から無言電話及び「19,500円上がったんは、組合が上げたんと違うんや。会社が、そういうつもりで上げたんや。」等の嫌がらせ電話を度々受けていた。

2月15日、A 1はX 1に対し、同日の就業時間中に会社の取引先業者の社員であるB 12と会ったことについて同人を「会社の犬と会ったんや。いつも来ているフォークリフト屋や。」と評したうえで、更に同人から「会社は首にしたりせんと言うとる。A 1が委員長のうちに他の人も辞めさせよ。」と脱退工作を受けたことを伝え、第一組合を脱退する旨告げた。

同日からA 1が正式に第一組合に脱退届を提出した同月22日の間にもA 3、A 2ら第一組合役員の脱退を含め脱退者が相次ぎ、22日の時点で第一組合脱退者の総数は約90名に達した。

(15) 同月22日、第一組合は臨時大会を開催し、前記第1の1(1)の新執行部となった。また、同日、第二組合も臨時大会を開催した。

(16) 第一組合と会社の団体交渉（以下「団交」という。）は、第二組合が会社に結成通知を行なった日以降、団交申入れから開催までの日数が増加したとして、第一組合は、昭和61年4月5日付で当地方労働委員会に「団交の促進と指導」を求めてあっせんの申請を行なった。その結果、「団交の申入れは、原則として文書により行ない両当事者で協議し申入れの日より7日以内に団交に応ずるようにする。」との開催手続等を定め

たあっせん案を同年6月20日に会社、第一組合とも受諾し、あっせんの成立をみた。しかし、それ以後の団交開催状況は、毎回のようには会社から業務日程の都合や雇用の安定のための業務遂行中等を理由に期日変更申入れがなされ、あっせん成立後に申入れた第1回目の団交開催は申入れ日から40日間を要するなど、あっせん成立以前にも増して団交申入れから開催までの日数が増加した。

- (17) 第二組合が結成され、第一組合が10名程度の少数組合となっていた同年3月22日に会社は、第一組合が就業時間外に会社構内のタイムレコーダー前でビラ配布を行なったことに対し、当該ビラ配布は、就業規則第30条に定めるところの、従業員が会社施設内で印刷物の配布等を行なう場合には事前に会社の許可を必要とするとの規定に違反している旨の文書を交付した。

これ以後、会社は、第一組合がビラを配布する毎に「就業規則違反の件」と題した文書を第一組合に交付し、けん責処分に該当する旨を通告している。しかし、第一組合は組合を結成した昭和60年12月1日から翌年3月22日まで会社の許可を受けることなく上記同様の状態でビラ配布を行なってきたが、会社はこの間、第一組合に就業規則第30条違反に該当する旨を伝えたことはなかった。

- (18) また、会社はX5に対し、会社の命運に関わる重要な耐久実験であるとする5月（春）8月（夏）11月（秋）2月（冬）に実施するカーボンブラシの摩耗実験のうち昭和60年11月及び翌61年2月の実験を同人が怠ったとして、昭和61年4月26日に始末書の提出を求めた。しかし、X5がこの実験を予定どおり実施できなかった理由は、昭和60年11月は実験用部品がなかったことと、翌年2月には異常摩耗があったために遅延したことによるものであった。

なお、昭和61年6月のX5の配置転換により新たにその業務を担当した者も昭和61年11月及び翌年2月の実験を実施していない。

### 3 昇格について

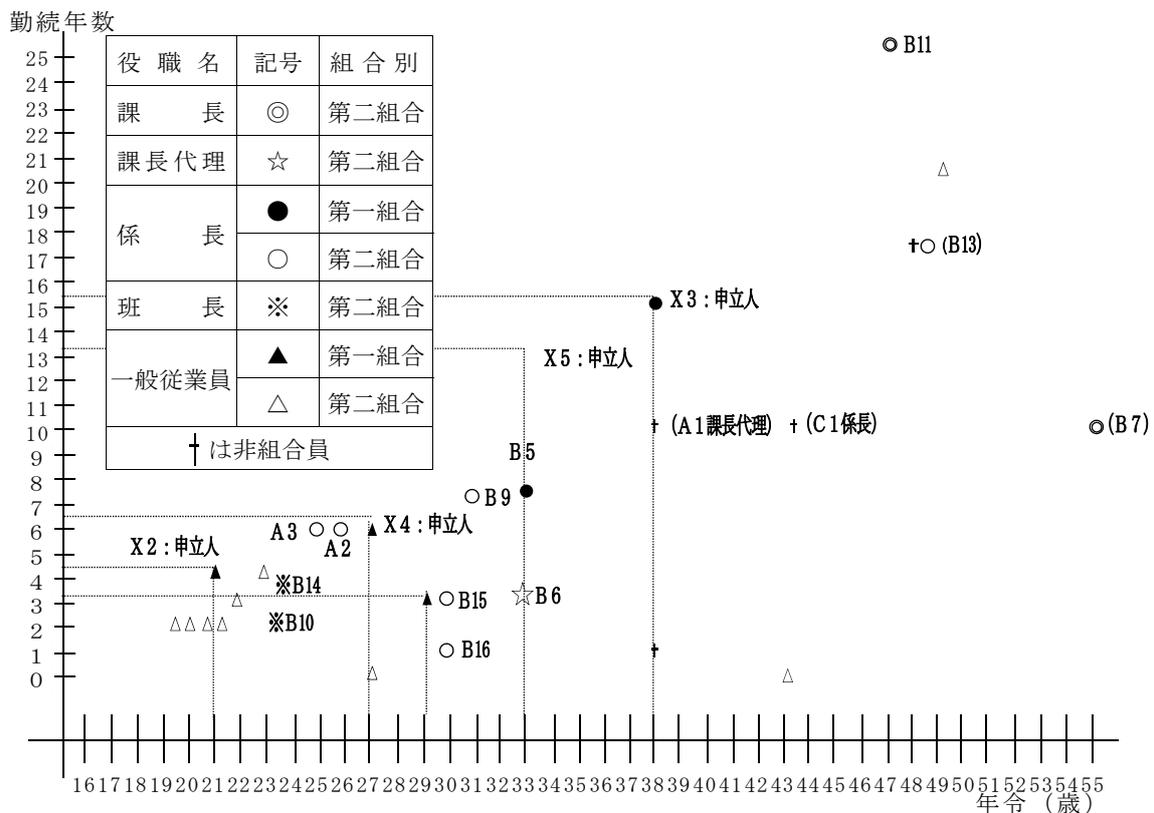
- (1) 昭和61年1月6日、社長は、全従業員に対する新年の挨拶の中で「職制の明確化」を近い将来行なうと発表し、同年4月1日付で人事規程、人事異動取扱規程、社員服務心得及び管理職任免規程を施行した。
- (2) 同年1月27日に結成された第二組合は、職制の明確化を会社に対する要求項目の一つとした。
- (3) 会社は、同年5月24日に全従業員に職制明確化を予告し、同月31日に職制内示を行ない、翌6月2日に職制を公示すると同時に給与規程を改正、同月9日より実施し、課長に15,000円以上、課長代理に10,000円以上、係長に3,000円、班長に2,000円の役付手当を毎月支給することとした。
- (4) その結果、男子従業員の所属組合別役職者数及び年令、勤続年数別従業員分布状況は、次の《表1》及び《表2》のとおりとなった。（但し、

次長以上の役職者を除く。)

《表1》所属組合別役職者数（男子従業員のみ）

役職 所属	課長	課長代理	係長	班長	小計	その他 (一般従業員)	合計
第一組合			2		2	3	5
第二組合	3	1	6	2	12	9	21
非組合員		1	1		2	3	5
合計	3	2	9	2	16	15	31

《表2》年令、勤続年数別従業員分布状況（男子従業員のみ）



氏名が付記されている者は組合役員である。

但し、非組合員と第二組合の（B13）、（B11）は、組合役員ではない。

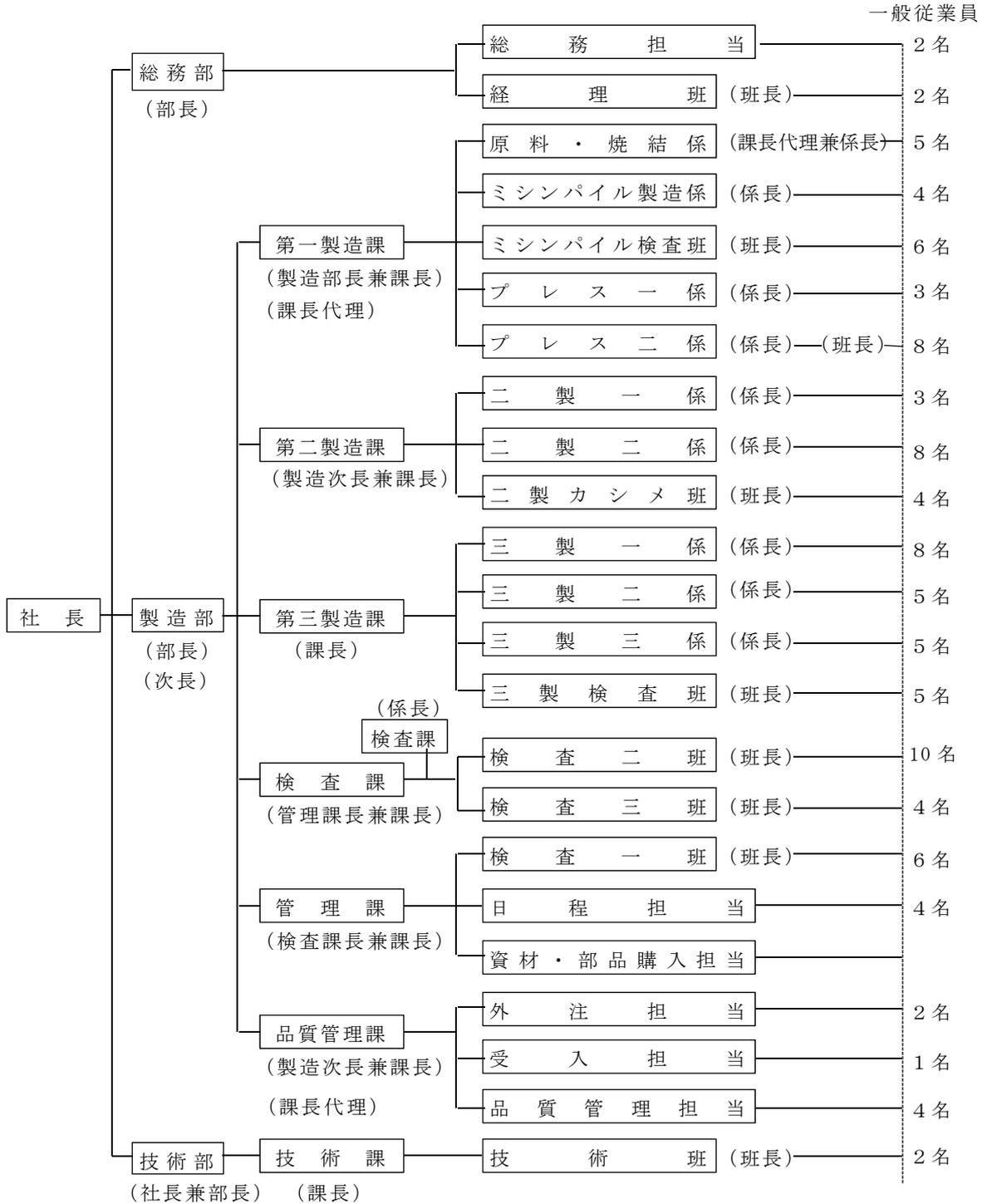
申立人ら第一組合役員と第二組合役員をその年令、勤続年数に限り比較すると

- ① X3及びX5にあっては、B7の年令に比し下回るもののその他の者との比較においては年令、勤続年数ともに全ての第二組合役員と同等若しくは上回っていた。
- ② X1にあっては、A2、A3、B14（以下「B14」という。）に比し年令において上回り、B6、B16（以下「B16」という。）、B15（以下「B15」という。）、B14に比し勤続年数において同等若しくは上回り、B10に対しては年令、勤続年数ともに上回っていた。
- ③ X4にあっては、B6、B16、B15に比し勤続年数において上回り、

A 2、A 3、B 14、B 10に比し年令、勤続年数ともに同等若しくは上回っていた。

- ④ X 2にあつては、X 2が年令、勤続年数ともに同等若しくは上回るような対象者はいなかったが、B 6、B 16、B 15、B 14、B 10に比し勤続年数が上回っていた。

《表 3》 会社職制組織図



《表4》男子従業員会社職制名

所属組合名 組合役職名	第一組合		第二組合	
	氏名	会社職制名	氏名	会社職制名
執行委員長	(X 1)		B 5	技術課長
副執行委員長	X 3	第二製造課第二係長	B 9	第三製造課第二係長
〃	(X 4)			
書記長	(X 2)		B 6	品質管理課長代理
執行委員	X 5	検査課検査係長	B 7	第三製造課長
〃			A 2	第三製造課第三係長
〃			A 3	第一製造課プレス 第二係長
〃			B 15	第一製造課プレス 第一係長
〃			B 16	第三製造課第一係長
〃			B 14	第一製造課プレス 第二班長
〃			B 17	技術課班長
組合員			(B 11)	管理課長兼検査課長
〃			(B 13)	第二製造課第一係長

非組合員	氏名	会社職制名
	A 1	第一製造課長代理兼原料・焼結係長
	C 1	第一製造課ミシンパイル製造係長

(注) 氏名欄中の( )書は、組合役員で会社職制に格付されなかった者、又は、会社職制に格付された者で組合役員でない者。

職制明確化に伴う会社職制組織図並びに男子従業員の第一組合員及び第二組合員の会社職制名は、《表3》並びに《表4》のとおりとなった。第二組合役員は、B 5が班長から課長に、B 6が班長扱いから課長代理に昇格したのをはじめ全て何らかの職制に昇格した。また、役員以外では、B 13が係長に、従前から会社従業員中で唯一の課長であったB 11は管理課長と検査課長を兼務することになった。

一方、第一組合役員は、従来、班長として会社で最も多くの部下を持っていたX 3が係長に、従来から不良品削減を目的とする「不具合対策

会議」と称する班長以上の格付者で構成される社内会議に出席し、同会議の議事録を一年余り作成するなどしていたX5は班長扱いから係長に昇格したが、X5同様に同会議に出席するなど班長扱いを受けていたX1は何らの役職にも就かなかつた。また、X4及びX2も何らの格付もされなかつた。

なお、X5は係長に昇格すると同時に品質管理課から検査課検査係に配置転換されたが、当該係は係長のみで一人の係員もいない係で会社規制組織図上も直接の部署系列からは分岐した位置にあり、他の係、班とは異なつた位置付けがなされていた。

- (5) 昭和61年4月1日付で施行された管理職任免規程には、課長は人事考課を行なうと定められていたが、会社は、これを読んでおくように指示したのみであり、人事考課には課長及び課長を補佐する課長代理が直接関与したことはなく、直属の上司でない現場事務所を主な仕事場とする社長、製造部長、次長及び事務棟に勤務する総務部長の4人が各課の水準を精査することなく考課査定を行なっていた。

#### 4 賞与について

- (1) 賞与は、6月の夏期賞与と12月の年末賞与の年2回であり、その各期の配分は、賞与配分精算書に基づいて計算される固定部分(50%)と、前記3の(5)の4名による考課の結果作成された実績考課表に基づいて計算される考課査定部分(50%)からなっており、その計算方法は次のとおりである。

- ① 固定部分は、各人の基本給にその都度決定された日数を乗じた基本賞与額と勤続月数にその都度決定された加給額を乗じた勤続加給額を加えたものから欠勤日数のランク別による計算式により算出した欠勤控除額を減じるものである。
- ② 考課査定部分は、考課要素として6項目(作業時間遵守度合、作業能率、作業態度、命令遵守度合、他人との協調性、思考力)があり、「A優れている。」、「B充分である。」、「C不充分であった。」の3段階で評価し、標準者をBとしてAは増額しCは減額するもので、A及びCランクは50%を目途に増減されるものである。

- (2) 昭和60年12月20日、会社は、第一組合と団交の結果、同年年末賞与を従来の算定方式で算出した額に全員一律上積19,500円を加えて従業員に支給した。

- (3) 第一組合は、昭和61年夏期賞与として日給額の70日分を要求したが、これを会社が受け入れなかつたため、男子全組合員5名が昭和61年6月25日の午前8時から10時までの2時間ストライキを行なつた。

昭和61年夏期賞与は、第二組合との間で既に6月23日に妥結しており同月25日に支給されたが、第一組合の男子組合員全員が昨年末賞与に比べ減額になっていたことから、X1がその理由を聞きに行ったところ総務部長は「これは考課の差や。自分で考えてもらつたら分かる。」と返事

した。

第一組合は、団交等で賞与配分精算書中の不明点及び男女別平均支給額等を明らかにするように要求していたが、会社は、従業員平均支給額、総支給額、対象人員以外は、明示することを拒否した。

(4) 申立人らに対し支給された各期の賞与額は、《表5》のとおりであった。なお、表中の回答額は、団交時に会社より第一組合に明らかにされた従業員平均支給額である。

また、《表6》は、上記支給額についてそれぞれその前期の支給額との増減を表示したものである

《表5》各期賞与額等

(単位 円)

氏名等 支給時期	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
58 年年末	……	……	……	205, 893 (82. 50)	174, 366 (69. 06)	170, 949 (47. 90)
59 年夏期	……	……	……	180, 018 (72. 13)	161, 303 (63. 88)	279, 093 (78. 21)
59 年年末	203, 000 (87. 88)	……	359, 625 (88. 72)	212, 481 (85. 14)	219, 752 (87. 03)	325, 768 (91. 29)
60 年夏期	213, 000 (92. 21)	463, 707 (90. 13)	369, 884 (91. 25)	……	221, 522 (87. 73)	334, 315 (93. 68)
60 年年末	231, 000 (100. 00)	514, 475 (100. 00)	405, 340 (100. 00)	249, 558 (100. 00)	252, 499 (100. 00)	356, 861 (100. 00)
61 年夏期	231, 000 (100. 00)	510, 152 (99. 16)	292, 164 (72. 08)	175, 590 (70. 36)	235, 629 (93. 32)	293, 347 (82. 20)
61 年年末	226, 000 (97. 84)	477, 427 (92. 80)	334, 772 (82. 59)	0	215, 016 (85. 16)	262, 431 (73. 54)
62 年夏期	227, 000 (98. 27)	346, 800 (67. 41)	337, 142 (83. 18)	0	109, 924 (43. 53)	261, 537 (73. 29)
62 年年末	227, 000 (98. 27)	389, 093 (75. 63)	334, 840 (82. 61)	0	139, 276 (55. 16)	263, 879 (73. 94)
63 年夏期	230, 000 (99. 57)	303, 210 (58. 94)	353, 978 (87. 33)	0	*****	275, 592 (77. 23)

(注) 1 各欄の……表示は、具体的金額が不明のためである。

2 ( ) 内は、昭和60年年末賞与額を100.00%として計算し、比較したものである。

3 X 4 の昭和61年年末賞与以後の各欄が0となっているのは、昭和61年9月から昭和63年4月15日まで、同人の配置転換に関し津地裁で仮処分申立がなされるなどのことがあり、その間、同人が不就業であったとして支給されなかったためである。

4 X 2 の昭和63年夏期賞与欄の\*\*\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職したことによるものである。

《表6》前期に対する賞与増減額

(単位 円)

氏名等 支給時期	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
59 年夏期	……	……	……	△ 25,875	△13,063	108,144
59 年年末	……	……	……	32,463	58,449	46,675
60 年夏期	10,000	……	10,259	……	1,770	8,547
60 年年末	18,000	50,768	35,456	……	30,977	22,546
61 年夏期	0	△ 4,323	△113,176	△ 73,968	△16,870	△63,514
61 年年末	△ 5,000	△32,725	42,608	△175,590	△20,613	△30,916
62 年夏期	1,000	△130,627	2,370	0	△105,092	△ 894
62 年年末	0	42,293	△ 2,302	0	29,352	2,342
63 年夏期	3,000	△85,883	19,138	0	*****	11,713

(注) ……と\*\*\*\*\*表示は、《表5》の(注)の1、4と同じ。

## 5 昇給について

- (1) 会社における昇給は、定期昇給と特別昇給があり、定期昇給は、3月16日と9月16日の年2回行なうこととなっており、通常、昇給辞令は2月と8月に交付されていた。昇給辞令には、基本日給額、職務手当日給額及びその合計である総日給額が記載されており、総日給額に占める基本日給額の割合は75%である。
- (2) 昭和61年3月の定期昇給辞令は、第一組合と協議することなく同年2月25日に交付されたが、第一組合は、①昇給金額についてこれ以上引きあげられないという具体的理由、②男女別の平均昇給金額及び全体の昇給金額、③実績考課表の各項目及びABCランクの基準、④総合考課ABCランクの職務別昇給率を明らかにするよう会社に求めた。しかし、会社は従業員平均賃金、平均勤続手当、平均昇給率、対象人員は明示したが、その他は個人的に聞きに来るよう言った。そのためX1が個人的に、昭和61年3月の昇給に関し総務部長に尋ねたところ「あなたはBランクで0.024を掛けたものが昇給額である。」とだけ答えた。同様に聞きに行ったX5もBランクであると告げられた。

同年6月16日の団交時に会社は、昭和61年3月の従業員平均昇給率は2.14%、男子平均昇給率は2.56%、女子平均昇給率は1.91%、従業員平均日給額は5,980円、男子平均日給額は7,856円、女子平均日給額は5,262円であり、また、男子Bランクの昇給率は2.40%であると回答した。

会社は、男子従業員（約30名）よりも女子従業員（約90名）の数の方が多く、男子従業員は技能職、女子従業員は作業職と区別している。  
 (3) 申立人らの総日給額、昇給額及び昇給率は、《表7》から《表9》のとおりであった。

なお表中の回答額及び回答率は、従業員平均である。

《表7》総日給額

(単位 円)

氏名等 昇給時期	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
58年9月	……	……	……	5,452	5,063	7,051
59年3月	……	……	……	5,534	5,114	7,404
59年9月	……	10,513	8,317	5,617	5,165	7,589
60年3月	……	10,718	8,525	5,729	5,268	7,779
60年9月	……	10,975	8,730	5,838	5,368	7,966
61年3月	5,983	11,238	8,940	5,949	5,470	8,157
61年9月	6,078	11,398	9,070	6,043	5,556	8,277
62年3月	6,161	11,496	9,165	6,043	5,614	8,363
62年9月	6,270	11,617	9,280	6,043	5,724	8,493
63年3月	6,424	11,722	9,400	6,043	****	8,623

(注) ……と\*\*\*\*表示は、《表5》の(注)の1、4と同じ。

《表 8》 前期に対する昇給額

(単位 円)

氏名等 昇給時期	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
59 年 3 月	……	……	……	82	51	353
59 年 9 月	……	……	……	83	51	185
60 年 3 月	……	205	208	112	103	190
60 年 9 月	……	257	205	109	100	187
61 年 3 月	……	263	210	111	102	191
61 年 9 月	95	160	130	94	86	120
62 年 3 月	83	98	95	0	58	86
62 年 9 月	109	121	115	0	110	130
63 年 3 月	154	105	120	0	****	130

(注) ……と\*\*\*表示は、《表 5》の(注)の 1、4 と同じ。

《表 9》前期に対する昇給率

(単位 %)

氏名等 昇給時期	回答率	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
59年3月	……	……	……	1.50	1.01	5.01
59年9月	……	……	……	1.50	1.00	2.50
60年3月	……	1.95	2.50	1.99	1.99	2.50
60年9月	……	2.40	2.40	1.90	1.90	2.40
61年3月	2.14	2.40	2.41	1.90	1.90	2.40
61年9月	1.59	1.42	1.45	1.58	1.57	1.47
62年3月	1.37	0.86	1.05	0.00	1.04	1.04
62年9月	1.77	1.05	1.25	0.00	1.96	1.55
63年3月	2.46	0.90	1.29	0.00	****	1.53

(注) ……と\*\*\*表示は、《表 5》の(注)の1、4と同じ。

## 6 X 4に対する配置転換命令について

- (1) X 4は、入社した昭和55年2月以来フルイの仕事をしてくれており、昭和61年6月9日からは製造部第一製造課ミシンパイル製造係に属し、フルイの仕事を担当してきた。会社従業員C 2(以下「C 2」という。)は、X 4と同じミシンパイル製造係に属し、以前から焼成炉の仕事を担当してきた。X 4の従事するフルイの仕事の作業場とC 2の従事する焼成炉の仕事の作業場とは隣接している。フルイの仕事の内容は、炭素製品に付着した粉末、埃、砂などをふるい落したり、製品をミキサーによって攪拌して製品と製品のくっつきを離したり、不良品をふるい落したりすることであるが、焼成炉の仕事は炭素製品を焼成炉で焼成するものである。フルイの仕事及び焼成炉の仕事はいずれも粉末状の原料を取扱うために粉塵の多量に発生する仕事であるところ、焼成炉の仕事はその粉塵に加えて焼成炉による高温度の影響を受けるものである。
- (2) C 2は昭和61年9月2日から病気により欠勤することになった。同日、X 4は会社からC 2の欠勤中臨時に焼成炉の仕事を担当するように命じられた。X 4は同日焼成炉の仕事を行なったが、翌3日からC 2が一時的に出勤してきたので、同人の通院による欠勤の同月5日、9日のみ焼成炉の仕事に従事したところ、身体の具合が悪くなった。C 2は同月15

日会社を退職した。X 4は同月16日出勤し、上司から命じられた焼成炉の仕事をしたが、頭痛がしてC 3医師の診察を受け、同月17日から同月21日まで病欠し、同月22日出勤して初めてC 2が退職したことを知り、自分が自動的にフルイの仕事から焼成炉の仕事へ配置転換されたことに気付いた。X 4は同月22日夜からまた身体の具合が悪くなり、休日である23日は休養し、その翌日の24日は欠勤し、同月25日に出勤して焼成炉の仕事をしたところ、夕方からまた頭痛がしたので、同月26日から同年10月8日まで欠勤した。X 4は、同年9月29日に会社から医師の診断書を提出するように指示されたので、その頃C 3医師の診断書を得てこれを提出した。X 4は、同年10月9日出勤して上司である製造部長に対し焼成炉の仕事が原因で身体の具合が悪くなるので焼成炉以外の仕事をさせてくれるよう求めたが、同部長から拒否されたため同日は早退し、10月10日から同月19日まで更に医師の診断書を提出して病欠し、同月20日、21日出勤して焼成炉以外の場所での勤務を認めてくれるよう会社に要求したが、会社から拒否された。

- (3) X 4は、医師によれば、アレルギー性鼻炎及び副鼻腔炎と診断され、焼成炉の仕事に従事中鼻汁、鼻閉、頭痛等の症状があり、この症状は、X 4がフルイの仕事から焼成炉の仕事に変わった頃から発生するようになったものである。そして焼成炉の作業場は、粉塵が多いうえに温度差の激しい場所であるため、ここに勤務することによって、X 4の上記アレルギー性鼻炎及び副鼻腔炎の症状を悪化させるものである。
- (4) X 4は、昭和61年10月22日から病欠し、その後同年12月9日会社を相手方として津地方裁判所に対しフルイ担当から焼成炉担当への配置転換が無効であることを理由に賃金仮払の仮処分申請をした（同裁判所同年（ヨ）第152号）。同仮処分申請事件において裁判所の勧告により昭和62年3月27日X 4と会社との間に「X 4は昭和62年4月1日から就労する。X 4の就労場所を製造部第一製造課とし、その職務は一ヵ月を限度として焼成炉の仕事とフルイの仕事とを交互に行なう。」旨の訴訟上の和解が成立した。この和解の趣旨は、会社が昭和61年9月にX 4に対してしたフルイ担当から焼成炉担当への配置転換命令を撤回し改めて会社がX 4に対し昭和62年4月1日から同月30日までの期限付でフルイ担当及び焼成炉担当としてこの両方の仕事に交互に従事することを命ずるというものである。そこで、会社はX 4に対し上記和解の趣旨の業務命令を発し、X 4は同年4月1日から就労した。X 4は4月の操業日数23日のところ、焼成炉の仕事に12日間、フルイの仕事に8日間従事し、2日間病欠し、1日間労働組合用務のために欠勤した。X 4は焼成炉の仕事に従事中は頭痛等があつて苦痛であったが、同年5月1日から会社からフルイの仕事の専務としてもらえることを期待して忍耐した。X 4は同年4月23日の焼成炉勤務中及び同月27日のフルイ勤務中に鼻血を出したことがある。

- (5) 会社の第一製造課長代理のA 1は、昭和62年4月30日X 4に対し前記(4)の業務命令の期限が経過する同年5月1日をもってフルイの仕事を全くやめて焼成炉の仕事へ就くように命じた。X 4は、同年5月1日からフルイの仕事にもどしてもらえるものと期待していたため、A 1の上記業務命令に失望し、同月1日の朝、電話によって製造部長に対し、同日からのX 4の担当職務について再度確認したところ同部長からA 1の上記業務命令と同趣旨の回答を受けた。X 4は会社に対し、健康に差支えるとの理由で焼成炉の仕事に就労を拒否すること並びに焼成炉以外の仕事には就労する意思があることを通告したが、会社はX 4を焼成炉以外の場所において就労させることを拒否したため、X 4は同月2日から会社を欠勤し、津地方裁判所に対し、上記配置転換命令は不当労働行為によるもので無効であるとして賃金仮払等の仮処分申請をした（同裁判所同年(ヨ)第53号）。
- (6) 昭和63年3月2日、津地方裁判所により、前記(5)の仮処分申請に対し、配置転換命令は不当労働行為によるもので無効である、X 4がフルイ担当従業員として勤務する労働契約上の権利を有することを仮に定める、会社はX 4に対し昭和62年6月から毎月25日限り月額12万円の割合による金員を仮に支払え、とする判決が言い渡された。会社は、昭和63年4月16日よりX 4をフルイの職場で就労させるようになり、現在に至っている。

## 第2 判 断

### 1 当事者主張の要旨

#### (1) 申立人主張の要旨

申立人らは、会社は第一組合が結成されたことを嫌悪し、第一組合を弱体化させるべく、後に結成される第二組合において指導的役割を果たしているB 5、B 6らの第一組合員に対する脱退工作に参与し、更に、第一組合との団交を拒否するなどの支配介入をなし、昭和61年6月以降の申立人らの昇給、夏期賞与及び年末賞与並びに昇格について不利益取扱を行なったものであるから、①X 3とX 5を課長に、X 1を係長に、X 4を班長に昇格させ、昭和61年6月以降毎月25日限り役付手当（X 2については昭和63年1月まで係長としての役付手当）を各々支払わなければならないこと、②昭和61年夏期賞与以後の賞与及び昭和61年9月昇給発令時以後の昇給について男子従業員平均より低く査定したことによって生じた差額を申立人らに支払わなければならないこと、③陳謝文を掲示すること、を求めると主張する。

#### (2) 被申立人主張の要旨

被申立人は、会社が第一組合の結成を嫌悪したり妨害したことはなく、第一組合員の脱退については労働組合の活動路線にかかわる組合員若しくは労働組合間の問題であり、これらに参与したこともなく、団交等その他についても併存する組合を対等かつ公平に取扱っているのであって、

第一組合に不当介入した事実はない。また、申立人らの昇格並びに給与及び賞与の支給について他の従業員に比し不当に差別した事実はないのであるから、本件救済申立は棄却されるべきであると主張する。

## 2 判 断

### (1) 第一組合脱退に関する会社の関与について

ア 前記第1の2(3)及び(8)認定のように、社長は第一組合結成大会当日の朝、会社に第一組合が結成されたことを知ると直ちに委員長A1に対し電話をし、その結成について難詰する調子で不満を述べ、社長夫人も、後日、A1らに対し上部団体が存在していることについて苦情を述べている。また、社長は、当審問において、事前の相談もなく結成された第一組合は「嫌いなんです。」、「腹立ちも覚えた。」などと証言し、更に、第二組合の結成が、会社に対し第一組合と同様に秘密裏になされたというばかりでなく、結成後1ヵ月近くも通知がなかったというのにもかかわらず、第二組合に対しては何らの不満も表明せず、明らかに第一組合の結成を知ったときの態度とは異なる反応を示している。

以上のような事情に鑑みると、社長は、第一組合をその結成当初から不快視していたことが認められる。

イ 脱退工作の経過、態様等についてみると、後に第二組合の委員長となるB5及び書記長となるB6並びに当時会社従業員中唯一の課長職であったB11らは、第一組合結成直後から、第一組合員個々に、あるいは第一組合の職場集会の場で上部団体の排除を主張し、第一組合からの脱退を勧誘した。これらの行為は、第二組合結成以前は専ら第一組合員個々に対してなされていたが、更に第二組合結成後は個人への脱退工作と並行して、B6、B7、B10らの第二組合執行部員が第一組合員の資格のままその身分を隠してまで第一組合の職場集会の場での脱退工作をも行なったものであって、このような工作を行なった者らがその自発的な主義、主張だけを動機として行なわれたものにしては、組織的かつ計画性の強い行為であるとの印象を否めない。

### ウ B5の活動

入社以前も入社後も労働組合活動に携わったことのなかったB5は、「運輸一般は、共産党ということを知ったから」と述べて第一組合結成大会の2日後の昭和60年12月3日に突如として第一組合脱退を申し出ているが、同人は運輸一般が共産党であると誰から聞いたかを当審問においても明らかにせず、明らかにしないことに合理的な理由は見当たらない。

同人はまた、他の者には脱退を勧めないことを約束したうえで同月4日に脱退したにもかかわらず、翌々日6日には早くも脱退工作を行なっていること、また、その脱退工作は正月休みをも利用して第一組合員宅を連日のように回るほどのものであった。そのうち、A5に対

する態様をみると、就業時間中、会社の幹部たる製造部長、次長らが同室していた現場事務所において、同所の電話を用いて第一組合を攻撃し、組合脱退工作を行なっている。

また、A 7 及び A 8 に対する脱退勧誘についてみると、「運輸一般は共産党である。だから組合は始めから会社をつぶす気である。ただ社長を困らせたいだけだ。」などと説明していることが認められる。

以上の事実を総合すれば、B 5 の第一組合からの脱退及び他の組合員に対する脱退工作は、社長、会社役員若しくは会社の関与のもとに行なわれたものとみることが合理的であって、B 5 の自発的な発想のみに基づいたものとは考え難い。

#### エ B 6 その他の活動

社長夫人は昭和60年12月29日、第一組合執行部に対し「どうして上部団体をつけたのか、一年間やってみて、だめだったらつけばよい。」などと言って働きかけていた者であるが、B 6 も同様に、翌年1月21日夜、第一組合執行部に対し、前記第1の2(10)のように「上部を外せ。会社とのパイプ役になる。上部団体を外せば、会社に一筆書かせる。」等の発言や行動をしている者である。更にB 6 は、B 5 及びB 7、B 10ら後に第二組合執行部となった者らと連携して、会社が給料支給の際の受領確認に使用するため従業員から一括して預り保管していた第一組合員個々人の印鑑の一部と買求めた三文判とを利用するなどして46名分の脱退届を一括作成し、内容証明郵便で発送したことにとも関与するとともに、第二組合を結成したことを秘しながら第一組合員であることを装い、昭和61年2月4日からの第一組合職場集会等で第一組合を非難攻撃して第一組合員を動揺させるなど、脱退工作を積極的に行なった者である。

以上を総合すると、B 6 の前記発言や行動は、会社の意向を受け、その関与のもとに行なわれたものと推認される。

#### オ A 1 に対する脱退工作

A 1 に対しては、第一組合結成直後から無言電話を含む嫌がらせ電話があったこと、その中に「19,500円上がったんは、組合が上げたんと違うんや、会社が、そういうつもりで上げたんや。」との内容の電話があったこと、昭和61年2月15日には、会社の取引先の社員であるB 12から、「会社は首にしたりせんと言うと。A 1 が委員長のうち他に人も辞めさせよ。」などと言われたことに、A 1 はこの社員のことを「会社の犬……。」とX 1 に説明していたことが各認められるところ、これらA 1 に対する脱退勧誘と発言内容からみると、上記脱退工作に会社が関与していたものと推認するのが相当である。

カ 以上のような事情を勘案すると、上記脱退工作は、会社が第一組合及びその上部団体である運輸一般を嫌悪し、第一組合の弱体化を図るべく、管理職ないし管理職的地位にある者をして第一組合を上部団体

から離脱させること、第一組合員に第一組合から離脱させるべく示唆し、その関与のもとに行なわれたものと認められる。

(2) 第二組合結成と会社の関与について

ア 第一組合結成後僅か二ヵ月余で、会社の意を受けた第二組合役員となる者らは、第一組合から組合員の過半数を脱退せしめ、第二組合を結成し、その後、一ヵ月程度で第一組合を10名程度の少数組合に転落せしめている。

これらの状況下でなされた会社の第一組合等に対する対応としては、次の事柄がみられる。

イ 第一組合と会社との団交の開催状況は、前記第1の2(16)で認定のとおり第二組合結成時から、団交申入れより開催までの日数が増加し、更に当地方労働委員会における団交に関するあっせん案の受諾後も毎回のように会社業務都合等を理由に期日延期申入れがなされ、団交の遅延が顕著になっている。

一方、第二組合との間では、第一組合との間で団交がなされていない間も団交を行っていた。

ウ 会社は、前記第1の2(17)のとおり会社の許可を得ず行なわれていた第一組合のビラ配布に対し、従前は何ら注意を与えることなく容認していたのであるが、第二組合が結成され昭和61年3月14日に第二組合と会社の間で第一回団交が開催された後の3月22日に第一組合がビラの配布を行なったところ会社は、第一組合に対し、第一組合のビラ配布が就業規則第30条違反であり、けん責処分に該当する旨の文書を交付し、それ以後、会社は、同趣旨の文書を第一組合がビラを配布する都度交付した。

一方、第二組合は、結成以来就業時間中にビラ配布を行なっているけれども、これについて会社側から何らの警告等も受けていない。

エ 会社は、X5が昭和60年11月及び翌年2月のカーボンブラシの摩耗実験を予定通り実施しなかったことに着目して昭和61年4月26日になってから会社の命運に関わる重要な実験を怠ったとして始末書の提出を求めた。ところが、同摩耗実験については、X5の後任者も同年11月及び翌62年2月の実験を行っていないけれども、会社は、同人に対して始末書の提出を求めるなどの処置をとった形跡はない。

オ 以上の如き会社の組合に対する対応及び後記(3)以下で判断する昇格、賞与、昇給における取扱いと、前記(1)のように第二組合員となる者らによる脱退工作が会社の関与のもとに行なわれ、それと並行して極めて短期日に第二組合が結成されていることを考え併せると、第二組合の結成は、第一組合に対する脱退工作及び無力化を感じさせる行為の一環として位置付けられ、第二組合結成に関しても、会社の関与ないしは示唆のあったことを疑わしめるところであり、仮にそうでないとしても会社は、前記(1)のように第二組合による脱退工作に関与し、

第二組合の結成をみるや種々の面で両組合間に差異をつけて見せしめをなし、第一組合員に対し無力感を与えるなどの方法で第一組合の弱体化ひいては会社から排除する意図を持ってこれを利用したと認められる。

(3) 昇格について

ア 前記第1の3のとおり、会社には昭和61年6月から新しい職制ができたが、係長から部長に至る管理職の任免等について定めた管理職任免規程をみると、次のようになっている。

管理職任免規程（抄）

（管理職者の資格要件）

第6条 管理職者の資格要件は、……次に掲げるとおりとする。

(1) 係長

担当業務について精通し、その処理は、相当の熟練度を要する複雑な業務に相当の知識と経験を有し、係の円滑にして効率的な運営を遂行し得る能力ありと認められるもので会社経営諸施策に関する一般的知識とそれを理解し推進し得る能力を有する者。

(2) 課長・課長代理

管理職名にふさわしい人格教養はもとより、担当業務についても極めて広範囲な知識と経験を有し一定の責任と権限に基づいて部長を補佐すると共に、会社経営にとり担当職務を全般的視野に基づいて遂行し、かつ部下を教育管理していく能力があり次に掲げる能力を有すると認められる者。

- ① 通常の業務を独力で処理し、総括運営し得る能力を有すること。
- ② 内容が複雑な事柄に関して、しばしば判断を下すことが要求されるが既存の先例に基づいて正確に、独力で処理し得ること。

(3) 部長・部長代理

きわめて高度の一般的知識及び実務能力を有しているとともに、各種の管理技術と企画力・計画力を有し部下を的確に統率できる力を持ち経営の基本方針の策定に参画し得る能力を持つ者。

なお、班長については、上記管理職任免規程には管理職としては明記されていないが、給与規程によれば役付手当が支給されることとなっており、その手当が支給される職位として係長の下位に位置付けられている。

イ もっとも、管理職任免規程第5条によれば課長職の職能として人事考課を行なう旨の規定となっているが、新しい職制ができて課長となった者は、いずれも人事考課を行っていない。また、役職者には前記第1の3(3)のような役付手当が支給されているものの、役職者となった者らの仕事内容も従前と殆ど変わっていない。

新しい職制の実施は、従来極く少数の課長と班長程度の役職しかなかったものを、その中間の管理職をも創設したうえで、従前の班長が

課長に、あるいは何ら役職のなかった者が課長代理になるなど、特別なものであったことが認められる。そして、任命された管理職らの仕事内容も上記のように従前と殆ど変わっていないことを併せ考えると、単に名目的な管理職を従前よりも多数設けただけになっている。

そこで、これらの事情、前記第1の3(4)の《表2》に示される年令、勤続年数別従業員分布状況、認定される下記の事情をも考慮して申立人らの昇格について検討する。

なお、会社は、申立人ら及び役職に就けた者に関する考課査定の具体的な内容を説明しないし、申立人らが上記管理職任免規程第6条に規定されている事項について他より劣っていると認められる疎明をせず、また申立人ら以外の役職に就けられた者がより秀れていると認められるに足る疎明もしていない。

(X3、X5について)

同人らは、年令では課長となったB7よりも若い、勤続年数では同人よりも長く、B5(課長となった)と比べると年令、勤続年数とも上であり、課長となったB7、B5らよりも経験年数が長く職務に精通しており、少なくともこの点でB7、B5らと同等以上であったと言わなければならない。

これに加えるに、X3は、従来第2製造課2製—2の班長で最も多くの部下を持っており、それ相応の実力を有していたと考えられること、X5は、従来品質管理の主要部をまかされ、また、不具合対策会議という格付者のみが出席する会議に継続して出席し議事録作成者として信頼される地位にあり、班長扱いであった。

また、同人らは課長代理となったB6より経験年数がかなり長く、職務にも精通していたことを考えると、B6よりも下位の係長にしか就けないのは不自然であり、合理性を欠くものと言わなければならない。

以上の諸事情を総合すれば、X3、X5は、新しい職制のもとでB7、B5が課長、B6が課長代理になるのであれば、いずれも少なくとも課長に任ぜられるのが順当であったと認められる。

(X1、X2について)

X1については、係長に格付された者らと前記第1の3(4)に述べたような相対的關係が認められ、同人が係長に格付されないのは不合理である。加えるに、同人は、従来第3製造課3製プレスを任されてきており、また不具合対策会議に班長扱いとして出席していた実績もあったことが認められる。

以上の諸事情を総合すれば、X1は、新しい職制のもとで上記比較対照した者らが係長になるのであれば、X1も少なくとも係長に任ぜられるのが順当であったと認められる。

X2については、年令、勤続年数別従業員分布状況《表2》の相対

的位置からみてB 16、B 15などが係長になるのなら、係長に格付されても良いと考えられるものの、係長に格付されなかったことが不合理とまでは言い難い。

(X 4について)

同人は、班長となったB 10、B 14より年令、勤続年数とも上であり、また係長になったA 2、A 3と勤続年数が同じで年令もやや上という相対的地位にあって、上記の者らと比較しても実力において劣っていると事実も認められない。

以上の諸事情を総合すれば、X 4は、新しい職制のもとでB 10、B 14が班長になるのであれば、少なくとも班長に任ぜられるのが順当であったと認められる。

ウ 次に、新しい職制の実施に伴い任ぜられた男子従業員の所属組合別役職者数《表1》、会社職制組織図《表3》及び男子従業員会社職制名《表4》等を検討してみると、前記第1の3(4)後段で示した事実が認められ、第一組合員にはいずれも第二組合員と比較して相対的に低い格付がなされている。

そして、これら役職者の中でも上級役職である課長及び課長代理の5名についてみると4名もが第二組合員であり、その4名中従前から課長であったB 11を除く3名は班長又は班長扱いであったB 5、B 7、B 6であることが認められ、これらの者が第一組合に対する脱退工作を行なった中心人物であったことは前記(1)で判断したところである。更に、その余の1名は第一組合を脱退していたA 1である。

このように第一組合役員を昇格させなかったこと、あるいは第二組合員ら他の従業員と比較して相対的に低い格付をしたことについて、会社は、経験年数も昇格決定の一要素であることは否定しないが、それ以上に実質的評価基準である仕事に対する作業態度等を重視せざるを得ない、と主張する。しかし、仕事に対する作業態度等について第一組合役員たる申立人らを上記のように昇格させない、あるいは相対的に低い格付をすることを相当とすべき具体的な事由を何ら疎明しないし、当地方労働委員会の審問における全疎明によっても申立人らが他の従業員らに比べ作業態度等で劣っているとは認められない。

エ 上記アからウの事情及び前記(1)及び(2)において述べた事情を総合すると、会社は、第一組合を嫌悪し、職制明確化に名を借りて、あるいはそうでないとしても、職制明確化に際して、合理的な理由もなく第一組合員を格付せず、あるいは格付したとしても第二組合員ら他の従業員よりも低位に格付したものであって、このように処遇したことは不自然であり、その合理性を見出すことはできない。一方、会社の意を受けて脱退工作をなし、第一組合を少数派に転落せしめた第二組合役員らには相対的に高位に格付をして役付手当の差をつけ、第一組合員を差別し、不利益に取扱い、もって第一組合を弱体化することを

企図したものと言うことができる。

会社のかかる行為は、第一組合を嫌悪した会社が、昇格、役付手当において第一組合役員を不利益に取扱ったものであるとともに、第二組合との間に外形的にも容易に認知しうる差異を設け、第一組合を弱体化せしめるべく企図し実行したものであり、これは第一組合の団結権を侵害する介入行為であり、労働組合法（以下「労組法」という。）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。

(4) 賞与について

申立人らは、第一組合員であるが故の不利益取扱であると主張する。

これに対し、会社は、賞与について、給与規程等会社諸規程に基づき、公正に査定を行ない支給したものであるとして、次のとおり弁明する。

会社は、申立人らの昭和61年夏期賞与が昭和60年年末賞与より低額になった理由として、賞与配分精算書中の固定部分については、従業員一律に適用するものであるから問題はないが、下記の①②の点が査定の際に問題となった特徴的な点であったとし、これらを考課査定した結果、昭和60年年末賞与に比べて減額となったものである、と述べる。

- ① 申立人全員が、会社内で文書が無許可で配布した就業規則違反があること。
- ② イ X 1 は、特に他人との協調性と命令遵守度合が問題。
  - ロ X 2 は、特に作業態度と思考力が問題。
  - ハ X 3 は、特に思考力が問題。
  - ニ X 5 は、特に命令遵守度合が問題。
  - ホ X 4 は、特に作業能率が問題。

ところで、会社の考課査定要素、方法は、前記第1の4(1)のとおりとされているが、会社は、考課査定の審議は、役員会において考課期間全体にわたって公平に観察した結果を反映するよう慎重に審議を行ない、最終決定者は社長である、と述べるのみで、実績考課表の各項目についての査定基準やチェック・ポイント、各項目の配分比率、増減率の決定等についての客観的基準、総合考課における標準者が誰であるか等について具体的な説明や疎明はなく、前記第1の3(5)で認定した管理職任命に関する考課査定の実態と同様、賞与の査定に際しても課長は人事考課に関与せず、各課の水準合わせも行なっていないため、申立人らの毎日の勤務状況を直接把握していない社長ら会社役員のみで査定が行なわれ、同時にこの者らが最終査定をしているものと認められる。

なお、会社はX 5について品質管理課在職当時に耐久実験を実施しなかったことを問題にしているが、それには前記第1の2(18)で認定したような理由があり、またその後の担当者も耐久実験を実施していなかったけれども会社が始末書の提出も求めていないような事情もあり、これらの事情を考えると、同人が耐久実験を実施しなかったことは、考課査定において、取り立てて大きく問題とされるべきほどのことではなかつ

たと言わなければならない。

また、会社内で文書が無許可で配布したとは、就業時間外に会社タイムレコーダー前で無許可で組合ニュース等の文書配布を行なったことを指しているのであるが、前記(2)ウのとおり、会社は第一組合結成から第二組合結成直後までは何ら注意を与えることなく放置しておきながら第一組合が少数派になった直後から就業規則違反であるとして対応する一方で、第二組合が就業時間中にビラ配布を行なっているのに対し警告等、何らの措置をとっていないことが認められる。

そして、会社が査定の際に問題となった特徴的な点であるとしている上記②の事項についても、会社の主張内容に変転がある。即ち、X2については昭和61年11月20日付準備書面で作業態度と思考力を問題としていたのに対し、その後の昭和62年8月4日付準備書面や乙第1号証陳述書では作業態度だけになっており、X5については昭和61年11月20日付準備書面では命令遵守度合が問題としていたのに対し、その後の昭和62年8月4日付準備書面や乙第1号証陳述書ではそれに作業時間遵守度合、作業態度が付加されており、このようにその時々で変転し一貫性のない会社の主張をたやすく信用することはできないし、これらの主張に沿う具体的な事実の説明、疎明等もない。

以上のような諸事情を総合的に勘案すると、会社は、考課査定を公正に行なった結果であると言っているけれども、実質的な考課査定は行なっておらず、社長ら幹部が賞与額を決め、その説明として考課査定要素を申立人ら各人について適当に当てはめ、主張しているにすぎない疑いが強い。

次に、各期の賞与について検討するに、先ず、前記第1の4(4)の《表5》及び《表6》の如く申立人らの賞与は、第一組合が結成され従業員の大多数が加入していた昭和60年末までは前期賞与と比べ例年少しずつ増加していること、昭和60年年末賞与は過去に行なったことのない全員一律19,500円の上積もあったことが認められる。

ところが、前記第1の4(4)の各表のとおり、申立人らの昭和61年夏期賞与は昭和60年年末賞与と比べてかなり低下し、それ以後の各期賞与も従業員平均と比較して減額率が大きいことが認められる。なお、男女間に賃金格差があるため従業員平均賃金支給額よりも男子平均賃金支給額の方が多いとする申立人らの陳述に対し、会社は特には反証をしていないことから、賞与の支給にあっても事実上従業員平均額よりも男子平均支給額の方が多いものと推定できるので、男子従業員平均からみると、より減額率が大きいと推定される。

このように申立人らの賞与が低下する発端となった、昭和61年夏期賞与の支給時には、第二組合が既に結成され、しかも従業員の過半数が加入している状況であり、一方の第一組合は10名程度の少数派に転落しており、当期の賞与に関する団交においても会社と第二組合の妥結事項を

事後承諾せざるを得ない状況であったこと、当時の第一組合と会社の労使関係は、第一組合が「団交の促進と指導」を求めて当地方労働委員会にあっせんを行なって争うなどの紛争状態にあったこと、また、あっせん後も第一組合と会社の団交期日が業務日程の都合及び雇用の安定のための業務遂行中であるなどの理由で延期されることが度々重なり、団交期日の繰延が常態となっていることが認められる。

以上の諸状況に、会社は第一組合との賞与に関する団交に臨む態度が誠実とは言えず、申立人らに対する考課査定基準について問われても答えなかったこと、組合結成以来、会社は第一組合とは激しい対立関係にあり、これを嫌悪していた事情等を併せ考えると、申立人らに対する上記賞与における格差支給は、会社が第一組合を不利益に取扱い、もって第一組合を弱体化させることを目的として行なったものと判断され、かかる行為は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### (5) 昇給について

会社は昇給について、給与規程に従い公正に実施しており差別はなかったと主張するので、以下判断する。

申立人らの各昇給実施時の昇給額及び昇給率は、前記第1の5(3)の《表8》及び《表9》のとおりであるが、昭和60年3月から昭和61年3月までの申立人ら各々の昇給額及び昇給率はほぼ平均的に推移し、大体同程度で昇給してきた。ところが、昭和61年9月を境に申立人ら全員が昇給額及び昇給率とも相当大幅に低下し、以後従業員平均を下回っている。会社は、このことについて、申立人らの勤務成績が不良であったとする具体的理由や他の男子従業員と比較するなど、申立人らに対する昇給の結果の合理性を示すべき具体的な主張、立証をしないし、当地方労働委員会の審問における全疎明によっても申立人らが他の従業員らに比べて勤務成績等で劣っているとは認められない。

一方、第一組合は、賃上げ交渉等において考課査定上の疑問点を明らかにするよう会社に求めているが、会社はこれを明らかにせず、X1及びX5がBランクであることのみ説明したにすぎない。会社における昇給額及び賞与額を決定する実績考課表の考課要素は前記第1の4(1)で認定した6項目があるが、いずれも主観的判断に頼らざるを得ない抽象的項目が多く、また運用上の公正さが認められないことは前記(4)でも指摘したところである。なお、昇給率については、従業員平均昇給率よりも男子従業員平均昇給率の方が高いことは前記第1の5(2)で認定したとおりであるから、申立人らの昇給率は男子従業員平均昇給率から見れば更に低くなっているものと言うことができる。

以上の諸事情に加えて、昭和61年3月から同年9月までの間には、第一組合と会社の労使関係は恒常的に対立関係にあったことなどを総合判断すると、会社の、昭和61年9月の昇給及びそれ以後の考課査定におい

て、申立人らの昇給率が、男子従業員平均を下回る従業員平均より更に低いとする合理的理由があるとは認め難く、会社は、申立人らの昇給に関し昭和61年9月昇給時以後不利益取扱を行ない、第一組合の弱体化を企図したものと認められ、かかる行為は労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(6) X4に対する配置転換命令について

X4の配置転換に関し前記第1の6で認定した事実及び会社が第一組合結成後脱退工作に関与したこと、昇格、賞与、昇給等について第一組合員を不利益に取扱ったこと、第一組合と会社の労使関係は恒常的に対立関係にあったことなど先に認定したような諸事情を総合的に考慮すると、会社がX4に対し昭和61年9月15日頃から焼成炉の仕事への配置転換を命じたこと、また仮処分事件の和解後も昭和62年4月30日に専ら焼成炉の仕事にのみ従事することを命じたことは、いずれもX4が第一組合の副執行委員長として組合活動に従事し、同組合とともに会社に対立していることを嫌悪し、X4が焼成炉の仕事は体質に適合しないものであって、その仕事の遂行には少なからぬ苦痛を覚えるものであり、同人がその仕事を好まないことを知りながら敢えてこれらを行なったものと認められ、これらは会社が第一組合を嫌悪するあまり、X4が第一組合員であって、その組合員としての正当な活動をしたことの故をもってなした、X4に対する不利益な取扱いであって、かかる行為は労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法及び程度

(1) 昇格について

使用者の人事権の行使が恣意にわたり、不当労働行為に該当する行為により労働者の団結権を侵害するような場合には、その救済機関として設けられている労働委員会は、原状回復に必要な措置を使用者に命じなければならないものであるところ、本件のように、申立人らを昇格させなかったこと、あるいは申立人らを昇格させても他の従業員に比べて不当に低く格付したことが不当労働行為に該り、また、使用者たる被申立人に対して、昇格について第一組合員であることを理由としてその組合員を他の従業員らより不利益に取扱ってはならない旨を命じるだけでは何らの実効が期待されないと認められるときは、不当労働行為がなかったならば、本来昇格すべきであった地位に昇格したものであるとしてこれに基づいた相応の処遇を命じるのが相当である。

そこで、申立人らの昇格すべきであった地位とその時期について検討するに、昇格時期については、前記第1の3(3)のとおり全部の役職を対象として昭和61年6月9日に実施したものであるから同日をもって昇格したものとみるのが相当であり、また、昇格すべきであった地位については、前記第2の2(3)で検討したとおり、新しい職制実施にあたって、X2を除く申立人らは不当労働行為がなければ各々同所で述べたような

職に任ぜられ、それに相応する処遇を受けるべき地位にあったと認められるから、各々主文1に記載のように救済を命じるのが相当である。

X2については、係長に格付されなかったことが不合理とまでは言い難いと認められるから、同人にかかる役付手当についての救済申立は理由がないものとして棄却するのが相当である。

(2) 賞与について

ア 昭和60年年末賞与における従業員平均支給額は、昭和60年12月18日従業員102名に対する一律上積額19,500円を加えた231,000円（正確には231,186円と推定される。）で妥結したことについては争いがない。申立人はそれ以来この231,000円が平均支給額であるとしており、会社は妥結から支給まで2日しかなかったために実際には結果として平均支給額が242,096円となるような妥結額より多い金額を支払った旨主張している。

会社が、妥結額をこれだけ上回る金額を余分に支払ったことが過誤であったかどうかは別として、会社が具体的に金額を示し主張しているところから、会社の主張する平均支給額242,096円を基準として、以下算定する。

イ 総支給額24,693,766円を102名で除した平均支給額242,096円の中には、従業員102名に対する一律上積19,500円の合計額1,989,000円が含まれているから、一律上積額を除外した平均支給額は222,596円である（22,704,766円÷102名）。そして、申立人ら各人についても《表5》の昭和60年年末支給額から各々19,500円を差し引いた金額を表示すると《表10》のようになる。

なお、昭和61年夏期賞与回答額については、会社が総支給額24,018,146円（104名分）と主張するので24,018,146円を104名で除した230,943円を平均支給額（会社回答額）とする。

《表10》各期賞与額（但し、昭和60年年末は一律19,500円を除いた額）

（単位 円）

支給時間	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
60年年末	222,596	494,975	385,810	230,058	232,999	337,361
61年夏期	230,943	510,152	292,164	175,590	235,629	293,347
61年年末	226,000	477,427	334,772	0	215,016	262,431
62年夏期	227,000	346,800	337,142	0	109,924	261,537
62年年末	227,000	389,093	334,840	0	139,276	263,879
63年夏期	230,000	303,210	353,978	0	*****	275,592

（注）X2の昭和63年夏期賞与欄の\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職

したことによるものである。

ウ この《表10》の各期賞与額（但し、昭和60年年末については上記のように一律上積19,500円を除いた支給額。以下同じ。）は、各人の欠勤控除額分を差し引いた金額であるから、欠勤控除額分を加えて、即ち、欠勤が0の場合の支給額を算定したうえで、昭和60年年末平均支給額及びその後の平均支給額と比較するのがより正確となる。

欠勤控除額の算定方法については賞与配分精算書に明記されており、基本給に対して欠勤日数と欠勤日数に応じた係数を乗じることとされている。ここに基本給とは、給与規程により職務手当を含まないものであることが明示されているものである。ところが、会社は基本給と職務手当を加えたものに対して欠勤日数とそれに応じた係数を乗じて算定していた旨主張しているが、上記明文に反するうえに、単にそう主張するだけで実際にそのように算定していたと認めるに足る資料を何ら明らかにしていない事情に鑑みるとそのように取扱っていたかは疑わしく、会社の主張を採用することはできない。

そこで、申立人各人の欠勤控除額を前記給与規程、賞与配分精算書に基づき算定すると《表11》のようになり、これらの各金額を前記《表10》の各金額に加えると《表12》のようになり、申立人らが欠勤0であった場合の賞与額を示す。

《表11》申立人らの欠勤控除額

(単位 円)

支給時期	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
60 年年末	(6) 16,462	(5) 10,913	(6) 8,758	(7) 9,394	(5) 9,958
61 年夏期	(6) 16,858	(3.5) 7,823	(13.5) 60,237	(7.5) 10,258	(9) 18,354
61 年年末	(8) 22,877	(2) 4,549		(11.5) 16,004	(11) 22,832
62 年夏期	(17) 148,087	(3) 6,929		(24) 101,760	(9.5) 20,023
62 年年末	(8) 23,691	(3.5) 8,245		(16) 69,184	(11) 23,646
63 年夏期	(16.5) 150,629	(5) 12,103		*****	(9) 19,878

(注) 1 X 2の昭和63年夏期賞与欄の\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職したことによるものである。

2 各欄中、上段の( )書は賞与算定期間中の欠勤日数を示し、下段の数値は欠勤控除額を示したものである。

3 同表の算定基礎とした申立人ら各人の基本給は、60年年末、61年夏期については前記認定第1の5(3)の《表7》の、その余の各期については後記(3)において算出する《表15》の各人の各昇給期毎に表示された

額の75%の額を用いたものである。

4 欠勤控除額の算定は、次の計算方法によるものである。

(1) 欠勤日数が12.99日以内のときは

$$\text{欠勤控除額} = \text{基本給} \times \text{該当欠勤日数} \div 3$$

(2) 欠勤日数が13.00日以上25.99日以内のときは

$$\text{欠勤控除額} = \text{基本給} \times \text{該当欠勤日数}$$

(3) 欠勤日数が26.00日以上ときは

基本給×該当欠勤日数の差引額より尚20%を減額する。

《表12》賞与支給額推計表（欠勤控除前）

（単位 円）

支給時間	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
60 年年末	222,596	511,437	396,753	238,816	242,393	347,319
61 年夏期	230,943	527,010	299,987	235,827	245,887	311,701
61 年年末	226,000	500,304	339,321	0	231,020	285,263
62 年夏期	227,000	494,887	344,071	0	211,684	281,560
62 年年末	227,000	412,784	343,085	0	208,460	287,525
63 年夏期	230,000	453,839	366,081	0	*****	295,470

（注） X 2 の昭和63年夏期賞与欄の\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職したことによるものである。

エ 次に、《表12》の回答額欄に記載の各金額（《表10》と同じ。）は、従業員平均支給額を示しているから、同表の昭和60年年末回答額欄記載の金額と同年年末申立人各人の金額との比を基準とし、この比を昭和61年夏期以降の回答額とそれに対応する申立人の金額に当てはめて比例計算すると《表13》のようになり、これらは不当労働行為がなければ、そして申立人らが欠勤0であった場合に得ることのできた賞与額を示す。

《表13》 不当労働行為がなかった場合の支給額（欠勤控除前）

（単位 円）

支給時間	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
60 年年末	222, 596	511, 437	396, 753	238, 816	242, 393	347, 319
61 年夏期	230, 943	530, 615	411, 631	247, 771	251, 482	360, 343
61 年年末	226, 000	519, 258	402, 820	242, 468	246, 100	352, 630
62 年夏期	227, 000	521, 556	404, 603	243, 541	247, 189	354, 191
62 年年末	227, 000	521, 556	404, 603	243, 541	247, 189	354, 191
63 年夏期	230, 000	528, 448	409, 950	246, 760	*****	358, 872

（注） X 2 の昭和62年夏期賞与欄の\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職したことによるものである。

オ しかし、申立人らは実際には欠勤分があるので、これらの額から各期における欠勤控除額《表11》を差引くと《表14》の金額となり、これが不当労働行為がなければ得ることのできた賞与と考えられる。

なお、別紙《表A》は、この《表14》から昭和60年年末欄と回答額欄を除いたものである。

《表14》 不当労働行為がなかった場合の支給額（欠勤控除前）

（単位 円）

支給時間	回答額	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
60 年年末	222, 596	494, 975	385, 840	230, 058	232, 999	337, 361
61 年夏期	230, 943	513, 757	403, 808	187, 534	241, 224	341, 989
61 年年末	226, 000	496, 381	398, 271	242, 468	230, 096	329, 798
62 年夏期	227, 000	373, 469	397, 674	243, 541	145, 429	334, 168
62 年年末	227, 000	497, 865	396, 358	243, 541	178, 005	330, 545
63 年夏期	230, 000	377, 819	397, 847	246, 760	*****	338, 994

（注） X 2 の昭和63年夏期賞与欄の\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職したことによるものである。

カ したがって、別紙《表A》により被申立人に対し、主文2のとおり命ずるのが相当である。

なお、X 4 については、昭和61年9月16日から昭和63年4月15日までの間は前記第1の6で説示した期間を除いては就労していないけれども、その理由は、前記第2の2(6)で判断したとおり、同人に対する焼成炉の仕事への配置転換命令は不当労働行為により無効と判断されるとともに、会社が前認定のように昭和61年9月2日以来X 4 に焼

成炉の仕事に従事させたため身体の具合が悪くなり、遅くとも同月15日以降は焼成炉の仕事をするができなくなったこと、X4は従前のフルイの仕事への就労の提供を申し出たのに対して会社がこれを拒絶したことによるものであるから、同人のこの期間に対する分についても主文2のとおり救済を命じるのが相当である。

(3) 昇給について

ア 前記第1の5(3)の《表7》のうち、回答額欄の数値は、従業員平均日給額を示しており、これらの各平均日給額間の昇給率を示したものが《表9》の回答額欄である。

イ 昭和61年3月時点での従業員平均昇給率は2.14%で、このとき申立人らが属していると考えられる男子Bランクの昇給率は2.40%であった。そこでこの時点での上記両者の比を基準とし、その比により、その後の昭和61年9月以降の各時点について従業員平均昇給率と男子Bランクの平均昇給率を求めると次の《表15》の男子Bランク欄に記載の数値となる。この数値に、昭和61年3月時点での申立人各人の日給額を乗じ、順次昭和63年3月までの計算をしたものが同表の各人の欄であり、これらが不当労働行為がなければ申立人らに支給されるべきであった日給額と考えられる。

なお、別紙《表B》は、この《表15》から昭和61年3月欄と従業員平均昇給率欄と男子Bランク昇給率欄を除いたものである。

《表15》 不当労働行為がなければ申立人らに支払われるべきであった日給額  
(単位 円)

昇給時期	従業員平均昇給率	男子Bランク昇給率	X 3	X 5	X 4	X 2	X 1
61年3月	2.14%	2.40%	11,238	8,040	5,949	5,470	8,157
61年9月	1.59%	1.78%	11,438	9,099	6,055	5,567	8,302
62年3月	1.37%	1.54%	11,614	9,239	6,148	5,653	8,430
62年9月	1.77%	1.99%	11,845	9,423	6,270	5,765	8,598
63年3月	2.46%	2.76%	12,172	9,683	6,443	*****	8,835

(注) X2の昭和63年3月昇給欄の\*\*\*\*\*表示は、同人が昭和63年1月28日に退職したことによるものである。

ウ したがって、別紙《表B》により被申立人に対し、主文3のとおり命ずるのが相当である。

なお、X4については、昭和61年9月16日から昭和63年4月15日までの間は前記第1の6で説示した期間を除いては就労していないけれ

ども、この期間について同人が給与を受けべきであったことは、前記(2)で賞与についての救済に関して述べたのと同様であるから、同人がこの期間就労したものとして別紙《表B》により給与を算定し、主文3のとおり支払うことにより救済されるのが相当である。

(4) ポスト・ノーティスについて

申立人らはポスト・ノーティスを求めているが、主文4のとおり救済をもって必要かつ十分であると考えられるので、この部分については請求を棄却する。

- 4 よって、当地方労働委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成元年7月27日

三重県地方労働委員会  
会長 加藤平三

(別紙 略)