

栃木、平3不1、平7.6.23

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合
申立人 JMIU日本起重機支部内
全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部
申立人 全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動
機支部
被申立人 レオン自動機株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別紙1及び別紙2記載の申立人組合員に対し、これらの組合員の平成元年度の基本給を別紙1の額及び平成2年度の基本給を別紙2の額として、それぞれ取り扱い、既に支払われた賃金との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、別紙3及び別紙4記載の申立人組合員に対し、これらの組合員の平成4年度の基本給を別紙3の額及び平成5年度の基本給を別紙4の額として、それぞれ取り扱い、既に支払われた賃金との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、今後、申立人全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部から、会社施設使用許可申請がなされた場合には、被申立人において業務上格別の支障のない限り、当該申請に係る施設の使用を許可しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らの元組合員Cに対する譴責処分を撤回しなければならない。
- 5 被申立人は、この命令書受領の日から1週間以内に、次の文書を、年月日を記入の上、申立人らに手交しなければならない。

当社は、全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部の組合員に対して昇給差別を行い、同支部に対して合理的理由なく当社施設の使用を拒否し、また、同支部の元組合員Cを組合員であるが故に譴責処分に処しましたが、これらは不当労働行為であると栃木県地方労働委員会において認定されました。

よって、今後はこれらのことのないよう留意いたします。

平成 年 月 日

レオン自動機株式会社
代表取締役 Y1

全日本金属情報機器労働組合
中央執行委員長 X16 殿

全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部

執行委員長 X 17 殿

全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部

執行委員長 X 18 殿

- 6 申立人らの昭和62年度及び昭和63年度並びに平成3年度の賃金差別についての申立ては、これを却下する。
- 7 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人レオン自動機株式会社（以下「会社」という。）は、昭和38年3月に設立された自動包あん機等の食品機械の製造、販売を目的とし、肩書地にその本社を置く株式会社で、会社の資本金は申立時73億5175万円であり、申立時の従業員数約950名の会社であって、東京証券取引所第1部に上場している。
- (2) 申立人全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）は、国内の金属、機械、情報関連機器産業の労働者によって、平成元年2月28日に組織された労働組合で、個人加盟又は労働組合の決議による組織単位での加盟がなされ、結審時の組合員数は約1万3千名であり、その組織としては、中央本部のほか、都道府県ごとあるいは近隣府県にまたがった地力本部、事業所や地域あるいは職能単位に支部の組織を持ち、支部内に分会を持つことがある。
- (3) 申立人全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部（以下「栃木地本」という。）は、栃木県内の金属、機械、情報関連機器産業の労働者によって、平成2年12月2日に組織された労働組合で、JMIUの下部組織であり、結審時の組合員数は142名である。
- (4) 申立人全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部（以下「組合」という。）は、昭和59年5月30日に会社の労働者で組織されたレオン自動機労働組合（以後、「組合」と呼ぶ場合、JMIU加盟前は「レオン自動機労働組合」を、JMIU加盟後は「全日本金属情報機器労働組合栃木地方本部レオン自動機支部」を指すものとする。）が、平成元年10月に組合決議をもってJMIUに加盟したものであり、結審時の組合員数は15名である。

2 労使関係の背景

- (1) 昭和59年5月30日に組合が結成され、同月31日付けで、組合は会社に対して組合の結成及び委員長以下の執行委員会構成員を通知した。
なお、結成時の組合員数は、約80名であったが、一時約350名となり、同年末の組合員数は約320名であった。
- (2) 昭和60年の春闘において、組合は、昇給率の上乗せを得たほか、下金

井工場の時間外労働の問題や会社の子会社への出向問題で、会社の方針の撤回を求め、組合運動の盛り上がりを見た。

なお、この年の組合員数は、約310名前後で推移していた。

- (3) 同年12月の年末一時金闘争では、約100名が参加するなど、盛り上がりを見せたが、当時のA委員長（以下「A元委員長」という。）が、一時金について組合の意向に反して妥結したため、組合員からの批判をあげた。それ以降、組合の方針は、A元委員長の労使協調路線から闘争路線に転換し、会社との対立を強めていくこととなった。

- (4) 昭和61年の春闘では、組合は、結成以来初めての腕章着用闘争を行った。

会社は、腕章着用を禁止し、腕章着用を中止するように組合に申し入れた文書を従業員の前で読み上げたため、X₁₁（以下「X₁₁」という。）組合員は、当該文書を読み上げたことに抗議したが、会社の管理職が当該抗議に応じず、読み続けたため、X₁₁組合員は会社の文書を取り上げ、破り捨てた。

会社は、X₁₁組合員の当該行為に対して譴責処分に処したが、X₁₁組合員が始末書を提出しなかったため、さらに減給処分に処した。

- (5) 同年6月3日の組合の職場委員会の際に、その来賓として栃木県労働組合会議（以下「県労」という。）の役員2名が会社構内に入ったが、会社は、当該2名については、会社の入門許可手続がとられていなかったことに抗議し、組合に対して無断入門の謝罪と違反行為を今後繰り返さないことの誓約を求め、当該謝罪及び誓約が行われるまで、会社施設の使用を許可しないことを通告した。（その詳細は後記4のとおりである。）

なお、それ以前には、組合から、レポート用紙等により、入門許可申請がなされた外部の者に対しては、会社が許可をしなかったことはなかった。

- (6) 同年8月の組合の役員選挙では、委員長候補として当時のA元委員長が労使協調路線を唱えて立候補したほか、A元委員長の方針を批判するX₁₂（以下「X₁₂」という。）組合員が立候補し、選挙の結果、圧倒的多数の支持を受けてX₁₂組合員が委員長に当選した。

- (7) 同年の年末闘争では、組合員約200名が参加するなど、盛り上がりを見せた。

なお、同年の組合員数は、一時300名を下回ったものの、300名ないし310名前後で推移していた。

- (8) 昭和62年3月9日の人事異動で、会社は課長、課長補佐に49名の従業員を昇格させる人事を行ったが、その際に組合員の中からは、執行委員3名を含む27名が課長相当職に昇格した。

同月18日、当該昇格人事に対して、組合は、組合員の範囲について会社の次長以下としてとらえているところ、会社は課長補佐以上の管理職は組合に加入させておらず、従って、当該昇格人事は組合を脱退させる

ためのものであるとの抗議文を会社に提出した。

この抗議文に対して、会社は、当該昇給人事は、会社の安定的長期成長と従業員の生活の長期的安定向上を目的とした業容拡大政策を実行するためのものであり、また、組合員の範囲については、課長補佐以上の職位者については、組合結成以来非組合員であることが慣例化しており、組合も認知しているところであって、組合の規約からも課長補佐以上の管理職該当者は組合員でなくなるものと理解している、との文書を掲示した。

同年6月6日、組合は、会社が組合員の範囲についての見解を公表したことが不当労働行為であり、今後はこのような昇格人事を行わないとの陳謝・誓約文の掲示を求める救済申立て（以下「前回事件」という。）を当地方労働委員会に行った。

なお、同年2月の組合員数は、約310名であったが、会社側の組合脱退工作等により、同年6月の前回事件の申立時には、約150名に半減した。

- (9) 会社は後記3-(17)の脱退工作等を行う一方、同年3月頃から当時のY₂課長（以下「Y₂課長」という。）と当時労務担当のY₃常務は相談のう え、従業員全員を対象にした「レオン自動機株式会社社員会」（以下「社員会」という。）の結成準備を進め、同年10月16日その設立発起人会を開催し、同日付けで作成された会社代表取締役Y₁社長（以下「社長」という。）個人名の「社員会の結成を賛同する辞」を社員会入会案内書及び申込書とともに会社の役員、職制などが自分の部下である従業員に配付した。この「社員会の結成を賛同する辞」には、社員会こそが社員の生活安定のための手段であり、社員会への参加を熱望する旨が述べられていた。しかし、入会案内書には、誰でも参加できる団体であり、第二組合でない旨が述べられていたが、組合執行部等組合の中心的な活動家には、それら申込書等は配付されなかった。
- (10) 組合は、会社の組合脱退工作等により動揺する組合員を激励するため、同年10月20日の早朝、会社の門前でビラを配付し、同月23日夕刻に激励集会を開催する旨、組合員に周知した。
- (11) ところが、同年10月23日の激励集会開催時刻と同一時間帯に、会社の役員を除く従業員による社員会の設立総会が会社講堂で急速開催され、一部の組合員を含め約200名弱が参加したが、組合執行部は、当日は前回事件の審問に出席していたため、社員会の設立総会が開催された事実を知らなかった。
- (12) 社員会の目的は、「会員の資質向上と健康増進及び生活の安定向上」、「会員相互の親睦と連帯及び意思の疎通と明るい職場環境づくり」、「企業の社会的責任及び正しい経営参加のあり方の探究による会社の発展への寄与」というものであり、また、社員会の事業内容は、「会員の資質向上、健康増進、教養娯楽、慶弔及び共済」、「会員の職場環境及び福利厚生 の改善」、「会社の経営及び業務の改善並びに業績向上に関する建設的

提言」等を行うものである。

なお、社員会結成時の会員数は542名であったが、第7回審問時（平成4年2月21日）における会員は約850名であり、社員会会員は全員非組合員である。

- (13) 社員会の設立と同時に社員会との間でレオン自動機株式会社経営協議会（以下「経営協議会」という。）が設置された。

経営協議会の目的は、会社と社員会とが、会社の経営改善と業績向上に関して率直に意見を交換し、次の経営協議会規約に定める付議事項について報告、説明、協議することとされているが、実際の経営協議会においては、労働時間、昇給、一時金等の労働条件についても協議が行われ、その協議結果が社員会会員に対して報告されている。

なお、社員会が設立された当時の組合員数は、約60名までさらに減少した。

○経営協議会規約（抜粋）
（付議事項）

第4条 協議会の付議事項は次の通りとする。

1 報告・説明事項

- (1) 会社の経営方針及び業績に関する概要
- (2) 販売計画及び生産計画の概要
- (3) その他会社経営に関し必要とする事項

2 協議事項

- (1) 生産性向上及び能率向上に関する事項
- (2) 資質向上、健康増進、教養娯楽、慶弔及び共済に関する事項
- (3) 職場環境及び福利厚生に関する事項
- (4) その他会社及び社員会が協議事項とすることに同意した事項

- (14) 昭和63年3月22日、前回事件に関して、当地方労働委員会の関与の下に組合と会社との和解が成立した。和解協定書の内容は、次のとおりである。

○和解協定書

- 1 被申立人会社は、申立人組合が組合規約において課長補佐以上の職位者を組合員と定めることについて何ら関与しない。
- 2 申立人組合員の範囲及び組合の組織運営については、組合において自主的に定めるものであり、被申立人会社は、これに関与しない。
- 3 当事者双方は、相互に健全かつ円満な労使関係を確立するよう努力する。
- 4 被申立人会社は、申立人組合が会社所定の施設利用許可手続及び外来者入門許可手続を履践し、会社の業務上支障がないなど相当と認めるときはこれを許可する。
- 5 本件は、本条項をもってすべて解決したものとし、当事者双方は、今後相互理解を深め、十分話し合いのうえ組合員の範囲などについて

労働協約を締結するよう努める。

なお、当該和解の当時、組合員数は、組合員名簿上は43名であるが、そのうち営業部門に属する者10名については、組合脱退届は提出されていないものの、組合役員の督促にもかかわらず組合費の納入がなく、実質的な組合員は33名と、さらに減少していた。

(15) 同年4月3日、組合は、前期の和解協定書に基づき、会社施設使用の許可申請をしたが、会社が、参加者の名簿の提出を求めたため、組合は当該使用許可申請を取り下げた。(その詳細は、後記4-(9)のとおりである。)

なお、会社による脱会工作は、前回事件の和解協定書締結にもかかわらず、後記3-(17)のとおり、昇給・昇格・異動といった条件とからめながら、日常的に行われていた。

(16) 平成元年の春闘で、組合は、会社周辺にのぼり旗を立てたところ、会社はこれを撤去し、組合の返還要求にもかかわらず、同年10月の組合のJMIU加盟まで返還しなかった。

同年10月11日に、組合はJMIUに加盟し、翌12日付けで会社にその旨を通知した。

なお、この時点の組合員数は、22名となり、前年と比べてさらに減少した。

(17) 組合は、JMIU加盟と同時に、全組合員22名の組合費チェックオフ申請を会社に行い、同年11月21日付けで組合費の賃金控除に関する協定書が締結され、以後現在に至るまで、組合費チェックオフが行われている。

組合のJMIU加盟後は、団体交渉時の上部団体の者(外部の者)の入門は、書類による申請が行われずに電話による申請だけでも認められるようになったが、会社施設の使用については、組合の度重なる使用の申入れにもかかわらず、現在に至るまで許可されていない。

なお、当該チェックオフ申請時までは、会社は、組合からは組合員が誰であるかについては明らかにされていなかったが、組合の職場集会、大会、ピラ配り、組合費の徴収・督促(チェックオフ以前の組合費の徴収・督促は、職場委員や執行委員が各職場に赴き、行っていたものである。)、組合脱退者からの聞き取り等により誰が組合員であるかを知ることができた。

(18) 平成2年の春闘において、組合は、地域へのピラ配付や会社に対する抗議集会を開催し、会社の組合に対する対応を批判し、腕章着用闘争を行ったが、会社は、組合の腕章着用に対して、その中止を申し入れた。また、会社は、宇都宮地区労働組合会議の役員の団体交渉への出席は、これを認めるようになった。

なお、同年4月1日現在の組合員数は、18名に減少した。

(19) 平成3年4月18日、JMIU、栃木地本及び組合は、会社を被申立人

として、本件不当労働行為の救済申立てを行った。

そして、平成6年3月30日、JMIU、栃木池本及び組合は、平成3年度から平成5年度までの賃金差別について、追加申立てを行った。

なお、組合員の推移については、平成3年4月1日現在で18名、平成4年4月1日現在で16名、平成5年4月1日以降結審時まで15名となっている。

- (20) 前記(19)の申立て以後、組合は、ビラ配付等により、会社の行為を批判し続け、現在に至っているが、平成6年3月中旬頃、会社は、会社本社の正面入口にある守衛室上部の監視カメラについて、従来は会社への訪問者をとらえる角度となっていたものを、正門外部の道路の方角、すなわち組合がビラ配りを行う地点へと向きを変え、組合のビラ配付の状況の監視をし、その状況をビデオテープに記録等して、非組合員に対しビラを受け取らないよう監視した。その結果、組合配付のビラを受け取る従業員は減少した。

なお、当該監視カメラについては、組合が抗議した後は、会社構内の方向に向きを変えられ、以後、組合配付のビラを受け取る従業員が増えた。

3 賃金問題

(1) 賃金の構成

会社において毎月支払われる賃金は、所定内賃金及び所定外賃金（時間外割増手当）に分かれ、所定内賃金については、基本給及び諸手当に分かれている。諸手当については、役職手当、専門職手当、乗務手当、赴任手当、交代勤務手当、通勤手当、家族手当、地域手当、寒冷地手当及び別居手当に分かれている。

また、上記の賃金のほか、賞与も支給されている。

(2) 昇給の仕組み

昇給は、年1回行われ、その方法は基本給について、対前年比で何パーセントアップという昇給率に応じた金額を賃上げ総額（原資）とし、各部署への賃上げ原資の配分は、人数割りによって行われ、学歴・職域等の差については、考慮されていない。

(3) 昇給の内訳

昇給は、基準昇給と成績・調整昇給に大別され、成績・調整昇給については、成績査定昇給のほか初任給調整、中途採用調整、端数調整及びその他の調整の調整昇給が含まれている。

なお、基準昇給と成績・調整昇給を合わせた賃上げ原資の上昇率を表すものを、平均賃上げ率（単に「賃上げ率」と呼ぶ場合もある。）と呼んでいる。

ア 基準昇給 基本給に基準昇給率（賃上げ基準率とでも呼ぶべきもので、昭和61年度は「賃上げ率」、昭和62年度から平成元年度までは「一律」という用語が用いられ

- ていた。) を乗じて算定される昇給
- イ 成績査定昇給 成績査定によって算定される昇給
 - ウ 初任給調製 初任給と在籍者基本給の調製であり、原則として入社後3年間にわたって行われ、その間、イの昇給は行われぬ。
 - エ 中途採用調整 中途採用者の採用後の基本給の調整
 - オ 端数調整 アの算定により出た1円以上100円未満の端数を100円に切り上げる調整
 - カ その他の調整 最後に原資が余った場合に振り分けられるもので、イの成績査定の補正として行われる。(詳細は後記(6)－アのとおりである。)

(4) 従業員個人の昇給に係る基本給の決定

ア 初任給調整該当者

昇給原資決定の際に、初任給調整に係る昇給率が決定され、当該昇給率を前年度の基本給に乗じて端数調整を行い、昇給後の基本給が決定される。

なお、成績査定昇給及びその他の調整に係る昇給は行われぬ。

イ 中途採用調整該当者

中途採用された際の基本給について、その後の技量・技能といった成績を、同年齢の者との関係で相対評価し、中途採用調整に係る昇給率が決定され、当該昇給率を前年度の基本給に乗じて端数調整を行い、昇給後の基本給が決定される。

なお、成績査定昇給及びその他の調整に係る昇給は行われぬ。

ウ 上記ア及びイに掲げる者以外の者

基準昇給及び端数調整に係る昇給に加えて、前記(3)－イによる成績査定昇給及び前記(3)－カによるその他の調整に係る昇給が行われて、昇給後の基本給が決定される。

(5) 成績査定による昇給

昇給は、まずすべての従業員に基準昇給率による昇給が行われ、次に成績査定が行われるが、成績査定の結果、各人の個々の昇給率は、成績査定において加点がある場合(以下「プラス査定」という。)は、基準昇給率を上回ることとなり、成績査定において評価が零(0)である場合(以下「ゼロ査定」という。)は、端数調整を加えた基準昇給率と同じこととなり、成績査定において減点がある場合(以下「マイナス査定」という。)は、基準昇給率を下回ることとなる。

(6) 成績査定の内容及び手続

ア 成績査定は、各部署で、職務単位に設けた査定書に基づき、技能、自己管理、総合能力、総合効果の4項目について、それぞれ定められた細かい評価項目のチェックにより、単年度単位に行われる。この細項目について、それぞれプラス5(+5)からマイナス5(-5)までの

11段階の評価を行い、その合計値を細項目数で除して平均点数を出し、これを4項目の各点数とする。

平均点数には少数点以下の端数が出ることになるが、これを整数にするとき切り上げるか切り捨てるかは査定者の判断によるが、切り捨てされた被査定者に対する補正として行われるものが、前記(3)ーカの「その他の調整」である。

イ この成績査定は、職階別（職階制は、部長－次長－課長－課長補佐－係長－主任－一般社員となっている。）、例えば課長は課長としての水準によってなされるが、11段階のうち、評価零(0)の基準は、前年度と比べて、普通に努力して達成できる水準であり、前年度と比べて進歩がなければ、マイナス評価となる。

なお、成績査定は、主として、会社がいう管理職については、総合能力及び総合効果により、一般社員については、技能及び自己管理により行われている。

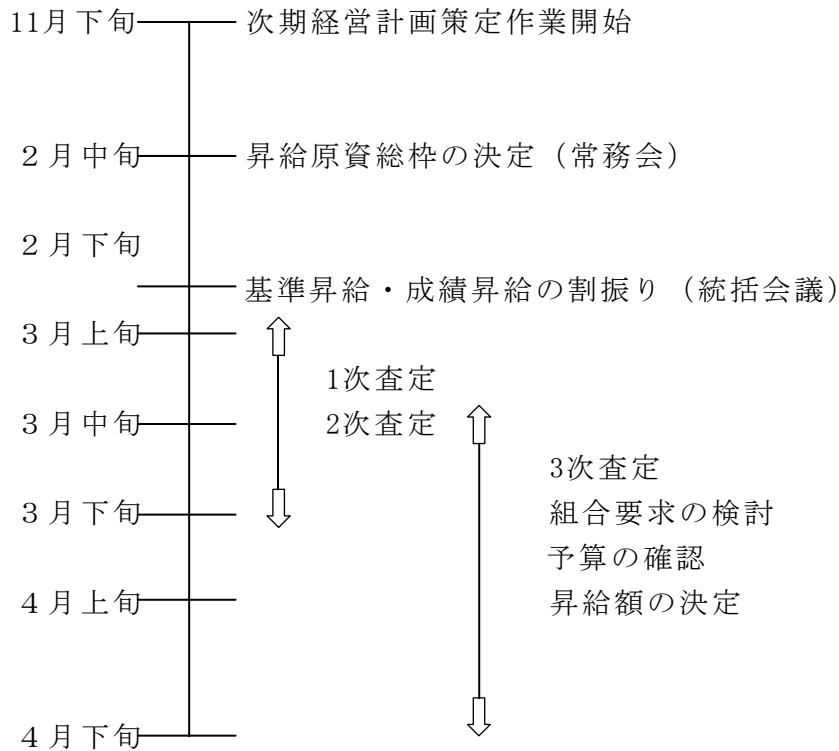
ウ そして、査定項目の1点につき、平成2年度以降であれば、技能及び自己管理については各700円、総合能力については1,000円、総合効果については1,500円を乗じた金額を総合して成績昇給額が決定されるが、マイナス査定を受けた場合には、基準昇給額に食い込むこともあり、その結果、基準昇給率を下回ることがある。

なお、査定項目の1点当たりの単価は、平成元年度以前は、技能及び自己管理については各500円、総合能力については800円、総合効果については1,000円であった。

エ 成績査定の手続としては、まず課長及び課長補佐による課内査定（1次査定）があり、その後、次長及び部長による部内査定（部内査定レベル合わせ）・部門査定（2次査定）がなされ、次に統括による統括査定（全社査定レベル合わせ、3次査定）を経て、社長決裁がなされる。

なお、統括とは、生産管理、技術サービス、開発設計といった専門化・細分化された部・所などをまとめた統括部門の組織の長を指す。

(7) 昇給の手順（フロー）と昇給後の賃金の支払い



なお、昇給後の賃金の支給は、社員会会員（非組合員）に対しては、4月上旬の昇給決定の通知により4月25日の賃金支給日から支払われる。一方、組合員については賃上げ合意書締結後、賃金計算が可能な最初の賃金支給日から支払われ、組合員及び非組合員ともそれぞれ3月分賃金に遡って支給されるため、賃上げ合意書締結前に支払われる賃金は、前年度の成績査定に基づく賃金である。

(8) 組合員の勤務成績等

Y₄常務取締役（以下「Y₄常務」という。）は、審問において会社の社員のレベルは均一であり、組合員も組合員以外の人に負けないくらい能力があることを認めているが、組合員個々の勤務成績、職場異動及び昇給との関係は以下のとおりであった。

ア X₁

製造一部から上河内工場部品調達部そして工作部へと異動している。専門的知識を要求される大型フライス盤を用いる作業に従事しており、他の者が嫌がる作業でも熱心に行っており、職場のY₅課長から朝礼の席上で名前を挙げて褒められたこともあるほどであった。

初任給調整を受けた年度を除けば、すべての年度においてゼロ査定となっている。

イ X₂

製造一部から上河内工場組立部へ異動している。会社の同僚から、「会社の中できり研ぎが一番うまい」と言われたことがあり、その技術については他の部署からも頼りにされるほど認められていた。また、設計部からは、「X₂君だったら安心して作業を

任せられる」と評価されている。

初任給調整を受けた年度を除けば、すべての年度においてゼロ査定となっている。

ウ X₃

製造一部から出荷サービス部へ異動している。

ポール加工の業務に従事し、技能、積極性及び協調性など人並み以上で、真面目にきちんと仕事をこなしている。

初任給調整を受けた年度を除けば、すべての年度においてゼロ査定となっている。

エ X₄

製造一部から出荷サービス部へ異動している。

旋盤加工の業務に従事し、技能、積極性及び協調性など人並み以上で、真面目にきちんと仕事をこなしている。

初任給調整を受けた年度を除けば、すべての年度においてゼロ査定となっている。

オ X₅

製造二部から物流センター（元出荷サービス部）へ異動している。

物流センターでは、基本となる機械に、注文に応じた数百種類もの部品の取り付け作業を一人で行っており、これまで一度も定められた納期に遅れたことはない。

昭和63年度、平成元年度及び平成4年度においてゼロ査定となっており、その他の年度についてもわずかにゼロ査定を上回る程度である。

カ X₆

製造一部から上河内工場部品調達部そして工作部へと異動している。

昭和62年汎用フライスの2級技能士の資格を取得し、その際県内2位の成績であった。技術的に優秀で、休日中にも会社から自宅に機械修理の方法について問い合わせがあるほどで、上司であるY₆課長からY₇係長を通じて、「よくやっている」と評価されている。

上記試験に合格した翌年度の賃上げでは、昭和63年2月頃、襟を立てていたことを理由としてマイナス査定をうけており、それ以降の年度もすべてゼロ査定のみである。

キ X₇

製造一部から上河内工場部品調達部そして工作部へと異動している。

平成元年に、会社の提案制度の一環でマクロプログラムを開発し、年間で2名ないし3名しか受賞しない本部長賞を受けている。

昇給は、上記受賞後も、一貫してゼロ査定をわずかに上回る程度である。

ク X₈

製造一部から出荷サービス部へ異動している。

一貫して板金の業務に従事しており、直接の上司であるY₈課長や同

僚から常に「まじめに仕事に取り組んでいる。」と評価されており、昭和62年11月の上河内工場開設の際、Y₄常務から本社主任に昇格する話を受けたが、その条件である組合脱退を拒否したため昇格できなかった。

なお、同時に昇格を約束された当時組合員のB（以下「B」という。）は、組合を脱退した後に主任に昇格している。

昇給は、昭和63年度及び平成元年度はゼロ査定であり、その後も一貫してゼロ査定をわずかに上回る程度である。

ケ X₉

製造一部から生産技術課に異動している。

製造一部でのNCフライス盤を用いての加工業務に関して優秀な技能を有し、機械のプログラム作成とそれに関する新しい提案により、昭和62年2月に生産本部長賞と部署長賞の表彰をY₄常務から受賞したが、同年春の賃上げはゼロ査定であった。さらに、昭和62年9月に上記の技術を生かすことのできない生産技術課に異動を命ぜられた。

なお、同人は、労使協調路線をとったA元委員長が落選した前年の組合役員選挙で、書記長に当選し、同年春の賃上げは、前回事件の発端となった課長相当職への昇格人事で組合が会社に抗議文を提出していた時期でもある。

昇給は、昭和62年度から平成5年度まで一貫してゼロ査定である。

コ X₁₀

製造一部から出荷サービス部に異動している。

フライス盤加工や旋盤加工の業務に従事しており、会社の同僚と比較しても人一倍の技量を備え、設計担当者から、部品の設計について相談を受けるなど正確に仕事をこなしている。

昭和62年度及び平成4年度に、わずかにゼロ査定を上回ったほかは、すべてゼロ査定である。

サ X₁₁

製造一部から生産技術課に異動している。

会社に入社する以前に属した青年海外協力隊での工作機械の修理等の経験を生かし、他の部署の機械や電気関係の修理をするなど仕事熱心なことは、多くの職場で認められていた。

しかし、昭和62年夏頃、同人に機械等の修理を頼むと上司に叱られるとの話が、職場内で広まり、その直後に上記の技術を生かすことのできない生産技術課に異動を命ぜられた。

なお、その前年に組合が腕章着用闘争をした春闘時に、会社の組合あての文書を職場の上司が業務中読み上げたことに抗議したため減給処分を受けている。

昇給は、昭和62年度から平成5年度まで一貫してゼロ査定である。

シ X₁₂

技術サービス部から物流センターに異動してしる。

高等学校卒業でありながら、大部分が大学卒業者で占められる技術サービス部に所属しソフトウェアの開発業務に従事していた優秀な労働者である。

異動後も、真面目に仕事に従事し、自分の担当でない業務も積極的にこなし、休憩時間中でも依頼があるとすぐに作業に従事している。

昇給は、平成2年度ないし平成4年度にわずかにゼロ査定を上回ったほかは、すべてゼロ査定である。

ス X₁₃

製造一部から上河内工場部品調達部そして工作部へと異動している。

特別な経験と技術を必要とされるタレット旋盤を用いた作業に従事しており、同人はこの工作機械に職場で最も習熟している。

昇給は、昭和62年度にわずかにゼロ査定を上回ったほかは、すべてゼロ査定である。

セ X₁₄

製造一部から出荷サービス部へ異動している。

ポール加工の業務に従事し、技能、積極性及び協調性など人並み以上で、真面目にきちんと仕事をこなしている。

昇給は、すべての年度においてゼロ査定である。

ソ X₁₅

製造一部から上河内工場部品調達部そして工作部へと異動している。

3種類の工作機械を使用するキー加工という業務に主に従事している。それだけの加工機械に会社内で習熟しているのは、上司のY₉課長と同人だけである。特に、バレル研磨機械による作業は、会社内に他に使える者がいないため専ら同人が担当している。

指示された作業だけでなく、率先してバリ取り作業などを行い、極めて意欲的に仕事をこなしている。

昇給は、すべての年度においてゼロ査定でとなっている。

(9) 組合は、賃上げ後、組合員の昇給状況を調査したところ、昭和62年度以降の年度において、賃金差別を確信した。

そして、平成3年4月18日に、昭和62年度から平成2年度までの賃金差別についての不当労働行為救済申立てを当地方労働委員会に行った。

また、平成6年3月30日には、平成3年度から平成5年度までの賃金差別についての追加申立てを当地方労働委員会に行った。

なお、各年度の賃上げ状況は、以下のとおりである。

(10) 昭和62年度の賃上げ状況

ア 3月7日、組合は要求書を提出し、平均22,000円の賃上げを要求した。

イ 4月2日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書（抜粋）

1. 賃上げについて

賃上げ率を現基本給の平均5%アップとし、実施は昭和62年2月21日(3月分給与)からとする。

但し、平均賃上げ率の内訳を次の通りとする。

(イ) 一般社員全員一律現基本給の4%アップとする。

(ロ) 成績査定と初任給調整及び一般調整額を基本給の1%とする。

なお、上記回答書1-(ロ)の成績・調整昇給の率1%のうち、初任給調整及び中途採用調整の占める割合(以下「初任給調整等の割合」という。)は0.1248であり、初任給調整及び中途採用調整に係る原資を除く昇給率(以下「成績査定等による昇給率」という。)は、0.8%(成績・調整昇給の率に、1.000から初任給調整等の割合を減じた残りの割合を乗じ、少数点第2位以下を切り捨てた。以下の年度について同様である。)であった。

ウ 4月6日、10日、16日、21日、5月12日、19日、20日、21日、と8回の団体交渉を重ねたが、同月22日、回答書のと通りの合意書を締結し、同月25日組合員に昇給後の新賃金が同年3月分の賃金に遡って支給された。組合が組合員の新賃金を調査した結果、賃金差別の存在を確信した。

なお、昭和62年度における現組合員15名の昭和61年度から昭和62年度への昇給状況は、別紙5のとおりであった。

(11) 昭和63年度の賃上げ状況

前年の昭和62年10月に社員会が設立され、経営協議会が設置されている。

ア 3月10日、組合は要求書を提出し、平均30,000円の賃上げを要求した。

イ 4月4日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書(抜粋)

1-(1) 賃上げについて

賃上げ率を現基本給の平均5.2%アップとする。

但し、平均賃上げ率の内訳を次の通りとする。

(イ) 一般社員全員一律現基本給の4.1%アップとする。

(ロ) 成績査定と初任給調整及び一般調整を基本給の1.1%とする。

1-(2) 賃上げの実施は、昭和63年2月21日(3月分給与)からとする。

なお、上記回答書1-(1)-(ロ)の成績・調整昇給の率1.1%のうち、初任給調整等の割合は0.1597であり、成績査定等による昇給率は、0.9%であった。

ウ 4月5日、7日、11日、18日、20日と5回の団体交渉を重ねたが、同月22日、回答書のと通りの合意書を締結し、同月25日組合員に昇給後の新賃金が3月分に遡って支給された。組合の調査の結果、やはり

賃金差別の確信を得たが、本年は前回事件の最中でもあり、前回事件の和解のなかで解決すべきものとして、救済申立てを見送った。

なお、昭和63年度における現組合員15名の昇給状況は、別紙6のとおりであった。

エ この年度においてX₆組合員はマイナス査定を受け、その理由として、作業中に襟を立てていたとの説明があった。

なお、Y₄常務は、審問において、1回ないし2回襟を立てていたからといって評価の対象とはならないと証言している。

(12) 平成元年度の賃上げ状況

ア 3月13日、組合は要求書を提出し、平均36,000円の賃上げ並びに賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことを要求した。

イ 4月10日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書（抜粋）

1-(1)賃上げについて

賃上げ率を現基本給の平均5.2%アップとする。

但し、平均賃上げ率の内訳を次の通りとする。

(イ) 一般社員全員一律基本給の4.1%アップとする。

(ロ) 成績査定及び一般調整を基本給の1.1%とする。

1-(2)賃上げの実施は、1989年2月21日（3月分給与）からとする。

また、会社は、賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことという要求に対しては、「従来通りとする」と回答した。

なお、上記回答書1-(1)-(ロ)の成績・調整昇給の率1.1%のうち、初任給調整の割合は0.1451であり、成績査定等による昇給率は、0.9%であった。

ウ 4月12日、17日、19日、21日、24日、5月11日、18日、6月7日、15日、22日、30日、7月4日、6日と13回の団体交渉を重ね、その中で組合は、前年の組合員に対する賃金差別を取り上げ、賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことを要求したが、賃金差別はないとする会社の主張と平行線をたどったため、賃上げの早期妥結を図るため協定書については、「従来通りとする」としたが、組合は賃金差別がないことを認めたものではなかった。（以下、平成2年度ないし平成5年度については同様の趣旨で、妥結をした。）

この団体交渉の結果、7月21日合意書が締結され、同月25日組合員に昇給後の新賃金が3月分に遡って支給されたが、前回事件の和解により、賃金差別が是正されるものと考えていた組合は、賃金差別が継続しているため、再び調査を開始した。

なお、平成元年度における現組合員15名の昇給状況は、別紙7のとおりであった。

エ 10月13日、組合は秋闘において、組合員に対する賃金差別の是正の

要求書を、会社に提出した。

(13) 平成2年度の賃上げ状況

ア 3月9日、組合は要求書を提出し、平均40,000円の賃上げ並びに賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことを要求した。

イ 3月22日、会社は文書で、賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことという要求については、「従来通りとする」と回答し、賃上げについては、4月7日に回答する、とした。

ウ 4月7日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書（抜粋）

1-(1)賃上げについて

平成2年度の賃上げ率を次の通りとする。

(イ) 基準昇給率（全社員一律） 4.1%

(ロ) 成績昇給率 1.3%

(ハ) その他特別の加算又は減算

1-(2)賃上げの実施は、1990年2月16日（3月分給与）からとする。

なお、上記回答書1-(1)-(ロ)の成績・調整昇給の率1.3%のうち、初任給調整等の割合は0.3393であり、成績査定等による昇給率は、0.8%であった。

エ 4月11日、20日、5月2日、11日、16日と5回の団体交渉を重ね、5月11日には組合に対する賃金差別についての抗議文を提出したが、同月19日、回答書のとおり合意書を締結し、同月25日組合員に昇給後の新賃金が、3月分に遡って支給された。

なお、平成2年度における現組合員15名の昇給状況は、別紙8のとおりであった。

オ 組合は、会社に対し、再三要求している賃金差別の是正がなされないため、救済申立ての準備を開始した。

(14) 平成3年度の賃上げ状況

ア 3月1日、組合は要求書を提出し、平均47,000円の賃上げ並びに賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことを要求した。

イ 3月14日、会社は、文書で、賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことという要求については、「従来通りとする」と回答し、賃上げについては、4月4日に回答する、とした。

ウ 4月4日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書（抜粋）

1-(1)賃上げについて

平成3年度の賃上げ率を次の通りとする。

(イ) 基準昇給率（全社員一律） 4.1%

(ロ) 成績昇給率 1.3%

(ハ) その他特別の加算又は減算

1 - (2) 賃上げの実施は、1991年2月16日（3月分給与）からとする。

なお、上記回答書1 - (1) - (ロ)の成績・調整昇給の率1.3%のうち、初任給調整等の割合は0.3214であり、成績査定等による昇給率は、0.8%であった。

エ 4月10日、16日の2回の団体交渉の結果、同月23日、回答書のと通りの合意書を締結し、5月24日組合員に昇給後の新賃金が、3月分に遡って支給された。

なお、平成3年度における現組合員15名の昇給状況は、別紙9のとおりであった。

(15) 平成4年度の賃上げ状況

ア 2月28日、組合は要求書を提出し、平均50,000円の賃上げ並びに賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことを要求した。

イ 3月12日、会社は、文書で、賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことという要求については、「従来通りとする」と回答し、賃上げについては、3月26日に回答する、とした。

ウ 3月26日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書（抜粋）

1 - (1) 賃上げについて

第31期の賃上げ率を現基本給の5%アップと致します。

(イ) 基準昇給率（全社員一律） 3.8%

(ロ) 成績昇給率 1.2%

1 - (2) 賃上げの実施は、1992年2月16日付（3月分給与）に遡って実施いたします。

なお、上記回答書1 - (1) - (ロ)の成績・調整昇給の率1.2%のうち、初任給調整等の割合は0.2315であり、成績査定等による昇給率は、0.9%であった。

エ 4月3日、9日、21日、5月8日、6月1日、23日、30日、7月3日と8回の団体交渉を重ねたが、同月8日、回答書のと通りの合意書を締結し、同月の賃金支払日に組合員に昇給後の新賃金が、3月分に遡って支給された。

なお、平成4年度における現組合員15名の昇給状況は、別紙10のとおりであった。

(16) 平成5年度の賃上げ状況

ア 2月23日、組合は要求書を提出し、平均50,000円の賃上げ並びに賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことを要求した。

イ 3月10日、会社は、文書で、賃上げは組合員及び非組合員差別なく行うことという要求については、「従来通りとする」と回答し、賃上げについては、3月23日に回答する、とした。

ウ 3月23日、会社は文書で次のとおり回答した。

○回答書（抜粋）

1－(1)賃上げについて

第32期の賃上げ率を現基本給の3.8%アップと致します。

(イ) 基準昇給率（全社員一律） 3.0%

(ロ) 成績昇給率 0.8%

1－(2)賃上げの実施は、1993年2月16日付3月分給与）に遡って実施いたします。

なお、上記回答書1－(1)－(ロ)の成績・調整昇給の率0.8%のうち、初任給調整等の割合は0.2938であり、成績査定等による昇給率は、0.5%であった。

エ 3月30日、4月6日、14日、23日、5月14日、25日、31日、6月23日、30日と9回の団体交渉を重ねたが、7月5日、回答書のとおり合意書を締結し、同月の賃金支払日に組合員に昇給後の新賃金が、3月分に遡って支給された。

なお、平成5年度における現組合員15名の昇給状況は、別紙11のとおりであった。

(17) 会社幹部らの言動と組合脱退工作

会社幹部らによる組合脱退工作は、組合員を仕事中に呼び出したり、仕事の終了後に飲酒に誘うなどの方法で、日常的に行われていたが、その主なものは以下のとおりである。

ア 昭和60年10月頃、当時執行委員であったX₁₀組合員は、2次査定を担当する当時のY₁₀下金井工場長から、「会社は組合のことよくおもってねえぞ、執行委員なんかやってたら給料も上がんねえし、出世もしねえぞ」と言われた。

イ 昭和62年10月4日の会社の運動会の日、C（以下「C」という。）組合員は、親しい関係であった当時の常務取締役生産本部長のY₄常務から「労働組合というものは共産党的な、そういう過激なものであって、会社には悪影響というか、よくないことである」と言われ、同月6日、組合を脱退した。

ウ Cの組合脱退から数日後、Y₄常務とCは組合結成時の執行委員であったB組合員を誘って市内にある「タバコリヤ」、「シルクロード」などの飲み屋へ行き、同所で、Y₄常務及びCは、B組合員に対し、「組合というものは会社から見ればよくない組織なんだから、組合に加入しちゃ損するよ」、「X₁₁（前出のX₁₁組合員指す。当時、執行委員であった。）は共産党員でどうにもならなくて、会社をつぶしにかかっているんだ」などと述べた。

その後、Y₄常務とCは、代わる代わるB組合員を誘って飲みに行き、その結果B組合員は、昭和62年11月24日、組合を脱退した。

また、同年12月以降もCは、Y₄常務の指示を受けて、若い組合員のX₁、D及びEの職場へ行き、Y₄常務の脱退工作を手伝った。

エ 昭和62年11月28日の会社の忘年会で、当時のY₁₁課長は、X₈（以下「X₈」という。）組合員に、「組合は共産党だ」、「組合員の中に共産党員がいる」、「地労委は金がかかる、もし負けたら費用を組合員が負担することになる」、「社長は昔、労働組合に会社をつぶされたことがあるので、組合を嫌っているのだ」、「夏のボーナスの査定するとき、上から組合員は差別するように言われたのだ、だけど今回はおれが上とかけあって、平等に査定したのだ、でも、これからはそういうわけにはいかないぞ」などと述べた。

さらにその後の二次会にも参加させられたX₈組合員は、当時のY₁₂係長から「今のうちに組合をやめたほうがいい、これからはやめにくくなるぞ」と、またY₄常務から「これからは差別するよ」と言われた。

オ 昭和63年1月頃、X₈組合員は、当時のY₈課長から「組合をやめる気はないのか」と、また、当時のY₁₃課長補佐からは「ずいぶんもうがんばってきたのだから、もうこの辺で組合やめてもいいのじゃないか」と、さらに当時のY₁₄課長補佐からは「おれは昔、組合でがんばっていたことがある、でも、今の時代じゃ、組合なんかやってもしょうがないぞ、やめたほうがいいぞ」と言われた。

カ 昭和63年7月頃、当時社員会会長であったY₂課長は、既に組D合を脱退していたが社員会に加入していなかったF及びGに対し「社員会に入っていないと査定がつけられない、だから社員会に入れ」と述べた。

キ E組合員は、Y₄常務や当時のY₁₅部長と数回飲みに行き、その席で「組合は共産党だからやめたほうがいい」などと言われ、昭和63年8月9日に組合を脱退した。

ク 組合員のH、I、J、及びKは、当時の上司であるY₁₆課長から、日常的に「組合をやめたほうがいい」と繰り返し言われ、昭和63年9月24日に組合を脱退した。

ケ D組合員は、所属の上河内工場の板金課から職場異動を希望したが、当時の上司から組合脱退が条件と言われ、昭和63年末頃組合を脱退した。

コ 昭和63年11月中旬頃、Y₄常務から前執行委員長であるX₁₂組合員を組合から脱退させたいとの話をされたCは、常務室でX₁₂組合員に対し「実は今常務といろいろ話したんだけど、X₁₂さんはよく仕事もやるし、ものすごく能力あるんだから、組合活動やってたってしょうがない、X₁₂さんのこれから先のこと考えてみるとかわいそうだから、一緒に酒でも飲んでまず話し合おうじゃねえか」などと述べ、その後、後を追いかけてきたY₄常務とX₁₂組合員とのやりとりがあったものの、X₁₂組合員は飲みに行くことを断った。

サ 平成2年4月頃、Cは、勤務時間中、X₁₁組合員及び組合書記長X₉（以下「X₉書記長」という。）の職場へ毎日のように行き、「毎日遅く

まで、金にもなんねえこと大変だんべえ、やめたらいいんじゃないかねえんけ、考えたらいいいんじゃないかねえんけ」などと述べた。

シ 平成2年5月頃、Cが常務室へ行った際、当時取締役生産システム開発部長であったX₁₇（以下「X₁₇」という。）から「X₈は仕事はまじめだし、組合の組織に加入しているということ自体がちょっとかわいそうだし、「組合抜ければまじめなんだから、仕事一生懸命やってるから、昇格もなるし、みんなが認めてくれる」などと話をされたことを受けて、CはX₈組合員の職場へ行き、X₈組合員に対し「部長とか、常務とか、みんなX₈君を心配しているんだよ」、「X₈君はまじめだし、一生懸命やっているけれども、組合に入っていたのじゃ、給料も上がらないし、昇格もできないよ」と述べた。

また同じ頃、当時の開発設計部のY₈係長（X₈組合員とは同期入社である。）は、X₈組合員の職場に行き、X₈組合員に対し「組合に入っていたのじゃ、給料も上がらないし、何もいいことないだろう、やめたほうがいいぞ」と述べた。これに対し、X₈組合員が「いや、いまさらやめる気はないですよ」と答えたところ、Y₁₈係長は「ほんとうにやめる気はないのか」と念を押したので、X₈組合員は「やめる気はない」と答えた。

ス 平成2年6月頃、当時社員会会長であったY₂課長は、X₈組合員の職場を通りかかった際、X₈組合員に対し「組合に入っていたのじゃ、やっぱり給料もあがらないし、何もいいことないだろう、この辺でやめておいたほうがいいのじゃないか」と述べた。

セ 平成2年5月25日頃、当時のY₁₈部長は、X₅（以下「X₅」という。）組合員が、査定の低いことについて説明を求めたとき、「会社にはブラックボックスのようなものがあって、組合を抜けないと、給料は上がらない」と述べた。

さらに平成3年4月中旬、当時のY₂₀及びY₁₉は、X₅組合員に、就業規則改訂に基づく始業・終業時刻及び休憩時刻の変更の指示をしたとき、「組合を抜けるように」と述べた。

4 会社施設の使用問題

(1) 会社は、組合の会社施設の使用に関して、昭和60年の初め頃に、以前からの会社施設の使用手続をまとめた「会社施設使用許可マニュアル」を作成した。この中には、会社施設の使用の際には、施設の「使用者全員の氏名、人数」を明記し、グループの場合は、その名簿を添付して使用許可の申請をするように規定されているが、組合の施設使用については、組合員名簿の提出がなくてもその使用が認められていた。

しかし、前回事件の和解協定（昭和63年3月22日）後の、昭和63年4月3日の申請時からは、組合の施設使用の申請に際し、施設の使用者である組合員の名簿の提出を求めるようになった。

(2) 部外者の入門手続については、昭和63年4月1日以降は「構内入退門

基準」に基づいて行われているが、組合の会社施設の使用が認められていた当時は、組合関係の部外者（上部団体の者や労働金庫の職員等）の入門に際しては、組合がレポート用紙等に入門者の肩書・氏名とともに、会社の許可を求める旨を記載して許可を申請し、これに対し会社が許可書を交付するという形で行われていた。

なお、当時は、組合が申請した部外者の入門を会社が拒否するということはなかった。

また、会社は、組合がJMIUに加盟した以降は、団体交渉の際に限り、電話による申請であっても、組合関係の部外者の入門を認めていた。

- (3) 昭和61年6月3日、組合は職場委員会を午後5時30分から開催するに当たり、上部団体からの参加者を予定していたことから、午後4時50分頃、元副委員長のX₁₅（以下「X₁₅」という。）組合員が、総務部長のY₂₁（以下「Y₂₁総務部長」という。）に対し、外部から人を呼びたい旨の申入れをした。これに対しY₂₁総務部長は、入門許可申請の手続きをとるよう求めX₁₅組合員はこれを了解した。

午後5時20分頃、X₉書記長は県労から2名の者が職場委員会に参加するために来訪したことを伝えようと、Y₂₁総務部長のところへ両名の名刺を持参したところ、Y₂₁総務部長が「文書を出してもらえないのですか」と確認したので、X₉書記長は、これまで提出していたメモ様の文書より名刺を提出する方が親切だと考えていたことから、「組合はこの名刺で済むと認識していますけど」と答えた。すると、Y₂₁総務部長は「そうですか、わかりました」と応答したので、予定どおり両名の参加を得て、職場委員会は開催された。

なお、職場委員会終了後、X₉書記長が、「終わりましたから」と報告した際にも、Y₂₁総務部長は「はい、どうもご苦労様でした」と応答した。

- (4) しかし会社は、組合のこれらの行為を、会社の入門許可を得ずに無断で部外者を入門させた行為ととらえ（この一連の事件を以下「いわゆる入門強行事件」という。）、同年6月11日付けの文書により「無断入門を謝罪し、今後このような違反を繰り返さないことを誓約するまで、貴組合に対し、会社施設（組合事務所、掲示板を除く）の使用を許可しない」旨通告した。

組合は6月23日の団体交渉の席上などで、組合としてはこれまで提出していたメモ書きよりも名刺の方が親切になると考えていた旨主張したが、会社の態度は通告書どおりとして変わらなかった。

- (5) その後、組合は同年7月22日には全体集会のため、9月22日には定期大会のため、それぞれ文書で施設使用許可を申請したが、両申請とも拒否された。

- (6) 同年11月になると、組合は会社施設使用の許可が受けられるよう2度にわたり事務折衝を行い、また社外の者の入門手続きのルール化を申し

入れたが、会社はケース・バイ・ケースで対応すると回答したのみであった。

- (7) 一方、同年12月8日の団体交渉の開催に伴い、組合員への結果報告の待機場所として講堂の使用を申し入れたところ、それが口頭による申入れであったにもかかわらず、会社は許可し、同様に翌昭和62年5月22日の団体交渉に際しても、口頭による申入れであったにもかかわらず、組合員への結果報告の待機場所として講堂の使用を許可した。

しかし、その直後、組合が全労済新商品のPRのために食堂の使用許可を申請した際には、会社はこれに応じなかった。

- (8) さて、前記1-(8)の前回事件については、翌昭和63年3月22日に、当地方労働委員会の関与の下に和解が成立したが、施設使用に関しては、「組合が会社所定の施設使用許可手続及び外来社入門許可手続を履践し、会社の業務上支障がないなど相当と認めるときはこれを許可する」ことを内容とした協定が締結された。

- (9) 同年4月2日、組合がこの協定に従い施設使用を申し入れたところ、会社は、いわゆる入門強行事件以前には求めなかった施設の利用者である組合員全員の名簿の提出を条件として提示したため、組合員の特定化による組合脱退工作を恐れた組合は、施設使用を断念した。

なお、組合はこの時から平成元年10月にチェックオフを申請するまで、会社による組合脱退工作を恐れて定期大会等を会社の外で開催したため、会社施設の使用許可は申請せず、また、それに伴い部外者の入門の必要もなかったことから、部外者の入門局申請も行なわなかった。

- (10) 会社は、組合が平成元年10月にJMIUに加盟した以降は、部外者の入門に際して口頭による申請であっても入門を許可するようになったものの、会社施設の使用については、同年11月21日に組合費の賃金控除に関する協定書が締結され、組合員全員の名簿が提出されたにもかかわらず、組合からの施設使用許可申請に対し「組合事務所でできると思うので貸せない」とか「上部団体は会社に関わりがないのでお断りします」等として拒否した。さらに、団体交渉の席上、組合の「社員会に貸していながらどうして組合には貸さないのか」との追求に対しては、会社は「組合だから貸さない」と答える等、別紙12のとおり一貫して拒否し続けた。

なお、会社施設使用についての責任者であるY₂₁総務部長は、会社施設使用許可マニュアルに記載されている「部外者」の判断に関して、会社は組合を「部外者」としてとらえている旨の証言をしている。

- (11) 結局、組合がいわゆる入門強行事件後に、会社から会社施設の使用許可を受けられたのは、昭和61年12月8日及び昭和62年5月22日の2回だけであり、以後会社は、前回事件の和解協定書締結にもかかわらず、会社施設の使用を一切認めていない。

なお、組合は、別紙13のとおり、会社施設の使用が認められなかった

定期大会等の集会については、組合事務所の机等備品を外に出したり、部外者の参加人数を制限するなどして、やむを得ず組合事務所で開催し、部外者が多数参加する際には社外の施設を借り受け、対応した。

(12) 一方、社員会に対しては、会社は別紙14のとおり会社施設の使用を認めてきた。

5 組合事務所貸与問題

(1) 組合は、昭和59年5月の組合結成当時は組合事務所を所有しておらず、団体交渉で要求した結果、同年9月、会社から、本社建物北側東隅に新設した19.986平方メートルのプレハブ建物、トイレ設備及び電話器1台を借り受けることになり、同月5日正式に賃貸契約を締結した。

組合はこの契約により、事務所の使用に伴う諸経費実費として、月額1万円あてを毎月月末までに会社に持参して支払うことを約した。

なお、この金額には水道料・浄化槽料が含まれ、電気料・電話料の支払いは会社が行うこととされた。

また、同契約においては、賃貸借の期間は2年間とされ、期間が満了した際には、双方の協議により更新ができるものとされ、結審時に至るまで更新されている。

(2) 組合は、諸経費実費及び電気料（以下「諸経費実費等」という。）については契約締結後1年5か月の間支払いを行っていなかったところ、昭和61年1月に突然会社から契約締結時に遡って諸経費実費等の全額を請求され、その後、同年4月及び6月にも同様に請求をされた。このように長い間請求をしなかったのは、会社の担当部署が、会社の東京証券取引所の二部に株式を上場するための準備等、業務に忙殺されていたこと、また、諸経費実費等の支払いが組合から持参して行うことになっていたことから、組合に対して請求を失念していたためであったと会社は説明している。

この会社からの突然の請求に対し、組合は支払う義務はない旨主張はしたものの、支払いを行わない場合には組合事務所の賃貸借契約を解除されることもあり得ると考え、同年7月過去に遡ってその全額を支払い、以後、会社からの請求に従って、毎月支払いを行っている。

なお、電話料については、昭和61年1月以前にも支払いを行っている。

(3) ところで、会社は昭和62年10月に設立された社員会に対しては、当初は会社内の元資料室を社員会事務所として無償で貸与していたが、平成元年6月29日からは女子更衣室とトイレを設置した建物の2階部分約110平方メートル（会議室・休憩室・茶室）を社員会事務所として、やはり無償で貸与している。

(4) 組合は、前記(3)のとおり社員会事務所が無償で貸与されていることから、平成元年10月13日付け秋闘要求書で、組合事務所の諸経費実費等の無料化を要求したが、会社は、団体交渉の席上、契約書に基づいてやっていることであり今までどおりである旨回答し、組合の、社員会には無

料で貸し組合は有料とは差別である旨の抗議に対しても態度を変えなかった。

そこで、組合は同年11月16日に組合員全員の署名をした抗議文を会社に提出したが、それでも進展は見られなかった。

- (5) さらに、翌平成2年5月、組合は春闘にからめて諸経費実費等の無料化を求める抗議文を再度提出したが、会社は、諸経費実費等の支払いは契約に基づくものであり合法であると回答し、また、組合が組合事務所の賃料については交渉しないということかと質したところ、交渉の申入れがあれば受けるのにやぶさかではないが、会社の基本的態度には変わりはないと回答した。

6 C元組合員の譴責処分問題

- (1) Cは、組合が結成されて間もなくの昭和59年5月にいったん組合に加入したが、昭和62年10月には、前記3-(17)-(イ)の脱退工作により組合を脱退した。

- (2) 平成2年8月当時、Cは物流センターの業務課に在籍し、主に工場から送られてきた部品を仕分けし、表示された番号に従って決められた箱や棚に詰めたり置いたりする入庫作業を担当していた。

- (3) 当時の物流センター準備課のY₂₂課長補佐（以下「Y₂₂補佐」という。）は、入庫してある部品を部門の要請に応じて出庫するという出庫業務を主に担当していた。

- (4) 同年8月2日午前9時40分頃、Y₂₂補佐は、同じく準備課で輸出機械の点検を担当していた者からNo.27の回転リングの入庫ミスについて連絡を受けた。確認をしたところ、出庫準備の終了したNo.27の部品に入庫誤りがあったため、Y₂₂補佐は、部品の入庫担当者であるCを呼び、チェックして処理するよう指示した。

しかしCはシャッターの混入をチェックする作業を朝から行っていたため、「急ぎの仕事がある」とY₂₂補佐に説明したところ、Y₂₂補佐から「急ぎの仕事が終わったらやるように」との指示を受けたので、シャッターの仕分け作業を続行した。

その後、Y₂₂補佐は出荷準備に入っている他の梱包済の段ボールも点検したところ、さらに部品の区分ミスがあることに気付いた。そこで、Y₂₂補佐は再度Cを呼んで、先に指示した作業と併せ、新たに見つかったミスについても早急にやり直すよう指示したが、Cはシャッター作業がまだ終わらない旨答え、自分の部署に戻りそれまでと同様に作業を続けた。

しばらくしてCはまたY₂₂補佐から呼ばれ、「まだ終わらないのか」と聞かれたため「おれ、こっちに仕事がありますんでちょっとできないからY₂₃課長を呼んで来ます」と断って、事務所へ当時のY₂₃課長（同人は業務課長である。以下同じ。）を呼びに行った。

Y₂₃課長とともに作業現場に戻ったCは、Y₂₂補佐から指示を受けた回

転リングのチェック作業を開始したが、まもなくその作業をY₂₃課長ひとりに任せ、シャッターのチェック作業に戻ろうとしたところ、Y₂₂補佐が何故自分の指示に従わないのかと怒ったが、シャッターの作業が終わり次第、回転リングの作業を行うということで話がつき、Cはいったん戻りかけた。

その時、Cは、少し前に当時のY₁₉部長が朝礼で言った、忙しい部下や同僚があったならその仕事を補って手伝うようにという意味の言葉を思い出し、それを口に出し、さらに、Y₂₂補佐にもその仕事をやってくれるようにとの言葉を発した。すると、Y₂₂補佐はさらに怒ってCの襟首付近に手をかけて棚の奥の方へと連れていこうとしたため、Cはエレベーター近くにいたX₁₂組合員に助けを求めたところ、Y₂₂補佐はその行為を中止した。(この一連のやりとりを以下「いわゆる暴力事件」という。)

(5) その後、CはY₁₉部長に断った上で、昼休みにL内科胃腸科外科歯科病院の診察を受けたところ、全治5日間を要する頸椎打撲であるとの診断を受けたため、会社に戻って診断書を提出し、当時人事部長であったY₂₄(以下「Y₂₄部長」という。)に5日間の休暇を求めた。Y₂₄部長は、状況が把握できなかったことから、休まれるのは困ると主張したが、Cはそのまま帰宅し、翌日から出勤せず、8月10日になって初めて出勤した。

(6) その間の8月3日に、Cは自宅においてY₄常務から電話を受けたが、その電話の内容及び後記(7)のとおり会社から休暇を有給休暇扱いにする旨伝えられたことから、いわゆる暴力事件が揉み消されてしまうのではないかと考え、事実の解明を望んでいたCは、X₉書記長の勧めもあって4日には再び組合に加入した。

7日に組合から会社に組合費チェックオフ変更届けが提出され、Cの組合加入が明らかになると、翌8日にはCは再びY₄常務から、組合加入を思いとどまるよう説得する内容の電話を受けた。

(7) 会社は、いわゆる暴力事件の発生後調査を開始するとともに、8月3日及び4日のCの休暇を有給休暇として処理し、4日には電話で本人にその旨伝え、また6日になってCから電話が入ると、5日以降の休みについては欠勤扱いとして処理することになると伝えた。

また、C本人に対する事実関係の確認については、Cが出社した10日に直ちに行われた。

(8) 会社は、8月20日にはすべての調査を終了したが、同日組合の幹部数名とCがいわゆる暴力事件に対する回答を求めたのに対し、Cにのみ調査結果を説明するとともに、今後の業務について指示を与えたため、組合幹部数名とCは再度組合として回答を要求した。

しかし、会社はあくまで個人の業務命令違反に関する事項であるとして、いわゆる暴力事件の経過についての説明のみを行った。

(9) 組合は、このいわゆる暴力事件及びその後の会社の対応を組合員の権利の問題ととらえて、Cが組合に加入した8月4日から活動を開始し、前記(8)のとおり、会社に対していわゆる暴力事件に対する回答を求める等の行動を取ったが、会社が一貫してY₂₂補佐の行為を暴力行為とは認めなかったことから、24日には、団体交渉の申入れを行うとともに、いわゆる暴力事件を取り扱った朝ビラを配布し、その中で、Cの「私はこれまでY₄常務に頼まれて、組合つぶしの手伝いをしてきた」との発言を掲載し、Y₄常務の組合脱退工作を明らかにした。

さらに29日の朝ビラにおいては、8日にY₄常務からCにかけられた電話の内容について掲載した。

(10) 同日、会社は、常務会を開催し、Cのとった行為は上長の職務上の命令に対する拒否行為であるとして、就業規則第7条本文に違反し第45条第10号に該当するため第44条1号に基づき譴責処分に処するとの決定を行い、同日付けでCを譴責処分に処するとともに、始末書の提出を要求した。

また、会社はY₂₂補佐については、その言動が部品の誤送を未然に防止するために必要な社員指導上正当な対応であったとして、何らの処分も行わなかった。

なお、就業規則第7条本文、第44条第1号及び第45条第10号は次のとおりである。

○就業規則（抜粋）

（サービスの基準）

第7条 従業員は、この規則を守り、互いに人格を尊重し、かつ上長の職務上の命令に従い、秩序正しく就業し下の各号を守らなければならない。

（懲戒の種類）

第44条 懲戒は次の5種とし、文書によってこれを行う。

1 譴責

本人にその非をさとし、始末書を提出させて将来を戒める。

（譴責）

第45条 従業員が次の各号の一に該当したときは、譴責処分にする。

10 就業規則に違反したとき

(11) 8月31日、Cは内容的には会社に対する抗議文としか受けとめようのない「始末書」を会社に提出した。

(12) 組合はその後、このいわゆる暴力事件に関し会社との団体交渉を9月4日を皮切りに都合5回行うとともに、9月5日、14日及び10月16日にはその団体交渉の内容や、Y₂₃課長が会社に提出したいいわゆる暴力事件に係る報告書の内容を記載したビラの配布を行った。

(13) その後、Cは、平成5年3月12日付けで会社を退職した。

第2 判断

1 賃金差別について

(1) 労働組合法第27条第2項の「継続する行為」について

ア 申立人らの主張

被申立人は少なくとも昭和62年の初頭には、労働組合を壊滅させる不当労働行為の意思を固めて、同年3月に行われた賃金査定から以後今日までその組合攻撃の意思を継続させ、かつ賃金差別を継続し続けた。よって、被申立人が組合員に対して行った賃金差別は、昭和62年から今日まで継続しているものであり、包括して一個の不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

昇給査定行為は、1回限りの行為であり、毎月の賃金支払いは昇給査定の結果として機械的に行われるものであるから、昇給査定行為(査定に基づく新賃金の発令)のときから1年以上経過してなされた救済申立ては不適法である。

ところで、平成3年6月4日最高裁判所判決(最高裁判所民事判例集45巻5号984頁)によれば、「査定とこれに基づく賃金の支払いとは一体として一個の不当労働行為であり、救済の申立てが査定に基づく賃金の最後の支払い時から1年以内にされたときは、労働組合法第24条第2項の定める期間内にされたものと」している。

従って、査定に基づく最後の支払日は2月25日であるから、被申立人の基本的立場によればもちろんのこと最高裁の立場によったとしても、平成2年度の査定及びそれに基づく賃金支払いのみが審査の対象となるにすぎず、平成元年度以前の申立ては却下されるべきである。

同じく、平成6年3月30日の追加申立てについても、平成5年度の査定及びそれに基づく賃金支払いのみが審査の対象となるにすぎず、平成4年度以前の申立ては却下されるべきである。

ウ 当委員会の判断

昇級査定行為とそれに基づく賃金の支払いは一個の不当労働行為とみるべきであり、不当労働行為意思に基づく昇級査定行為による最初の賃金が支払われ、次の昇級査定行為による最初の賃金の支払いが行われる前まで、すなわち不当労働行為意思に基づく昇級査定行為による最後の賃金が支払われるまでが継続する行為として一個の不当労働行為というべきである。

そして、当該不当労働行為意思に基づく昇級査定行為による賃金差別の是正を求める救済申立てが、当該昇級査定行為による最後の賃金の支払時から1年以内になされたときは、当該救済申立ては、労働組合法第27条2項の定める期間内になされたものとして適法というべきである。

そこで、申立人らは昭和62年度以降の昇級査定行為に基づく賃金差別の是正を求めているので、平成3年4月18日になされた本件申立て

の1年前である平成2年4月18日以後、最初の賃金支払日である同年4月25日に支払われた賃金が、いずれの年度の昇級査定行為によるものかを判断しなければならない。

前記1-3-(7)によれば、昇級後の賃金の支払いについては、非組合員においては当該年度の4月分の賃金支払日から3月分に遡って支払われるが、組合員においては組合と会社との賃上げ合意後の最初の賃金支払いが可能な日から当該年度の3月分に遡って支払われている。前記1-3-(13)によれば、平成2年度においては、会社と組合が賃上げに合意したのは平成2年5月19日であるから、同年4月25日に支払われた賃金は、平成2年度の昇級査定行為に基づく賃金の支払いであることがわかる。

従って、平成元年度の昇級査定行為による最初の賃金の支払いは平成元年3月分として支払われた賃金であるから、それ以降、すなわち平成元年度及び平成2年度の賃金差別の是正を求める申立ては適法であるが、平成元年2月分以前、すなわち昭和62年度及び昭和63年度の賃金差別に係る申立ては、労働組合法第27条第2項の期限を徒過し不適法なものとしてこれを却下する。

同じく、平成3年度以降の賃金差別の是正を求めた、平成6年3月30日の追加申立てについては、追加申立ての1年前である平成5年3月30日以後、最初の賃金支払日である同年4月25日に支払われた賃金は、前記第1-3-(16)によれば、平成5年度の昇級について会社と組合が合意した平成5年7月5日以前に支払われた賃金であることは明白であるから、平成4年度の昇級査定行為に基づく賃金の支払いであることがわかる。

従って、平成4年度の昇級査定行為による最初の賃金の支払いは平成4年3月分として支払われた賃金であるから、それ以降、すなわち平成4年度及び平成5年度の賃金差別の是正を求める申立ては適法であるが、平成4年2月分以前、すなわち平成3年度の賃金差別に係る申立ては、同様に不適法なものとしてこれを却下する。

(2) 賃金差別の有無について

ア 申立人らの主張

組合員の賃上げ状況だけで賃金差別が明らかであり、ゼロ査定はもちろん差別であるが、全従業員の平均賃上げ率に達しないことも労働組合嫌悪の不当労働行為意思に基づく賃金差別である。

被申立人が、組合員と非組合員のこれらの賃金差別を、公平適正な査定による格差というならば、その格差の合理性について、被申立人が立証すべきである。

イ 被申立人の主張

そもそも、申立人らの立証では、組合員の賃上げに低位性があるかどうかも疑問である。

さらに、申立人らが、組合員の賃上げについて、査定の不当労働行為性（査定の不合理性）を主張するならば、申立人らは、個々の組合員について賃金格差がその勤務成績に沿わないものであり、かつ、その格差が申立人らの組合活動の故であることの主張立証を行うべきである。

申立人らは賃金差別と主張するが、非組合員には、多くのゼロ査定の者がおり、さらには組合員にはいないマイナス査定の者もいることから、ゼロ査定でさえ賃金格差があるといえるかどうか疑問である。

また、申立人らは、平均賃上げ率に達しないことを賃金差別というが、平均賃上げ率には、狭義の成績昇給率の外に、初任給調整、中途採用調整、端数調整及びその他の調整に係る分も含まれているから、狭義の成績昇給率と基準昇給率（一律分）とを合わせても、平均賃上げ率には達しないものである。

従って、平均賃上げ率に達しないことはなおさら賃金差別とはいえない。

ウ 当委員会の判断

まず申立人らのいう平均賃上げ率に達しないことが賃金差別であるかどうかについてであるが、前記1-3-(3)のとおり、平均賃上げ率とは賃上げ原資の上昇率を示し、成績・調整昇級には、成績査定昇級のほか初任給調整、中途採用調整、端数調整等の調整昇級も含まれることから、平均賃上げ率すなわち従業員の平均賃上げ率であるとは必ずしも言えず、平均賃上げ率に達しないからといって、これを直ちに賃金差別であるということとはできない。しかしながら、賃上げ原資から初任給調整及び中途採用調整を除いた上昇率、すなわち前記「成績査定等による昇給率」を算定し、基準昇給率（一律分）と合わせた昇給率（以下「従業員平均昇給率」という。）を求めたならば、これを成績査定を受ける従業員の平均の賃上げ率とほぼ同じものと言えるものである。

そこで、適法な申立てである平成元年度及び平成2年度並びに平成4年度及び平成5年度について、従業員平均昇給率を求めると、平成元年度については5.0%及び平成2年度については4.9%並びに平成4年度については4.7%及び平成5年度については3.5%となり、それぞれ別紙7及び別紙8並びに別紙10及び別紙11に記載された組合員の昇給率とを比較すると、いずれの年度においても従業員平均昇給率を上回った者がひとりもないばかりか、その多くがかなり低位にあり、ほとんど基準昇給率（一律分）と変わらないゼロ査定の者ばかりであることが明白であり、申立人らのいう格差の存在が認められる。

次に、申立人らは、前記第1-3-(8)のとおり、現組合員15名について勤務成績が優秀である旨の個別立証を行っており、その勤務成績にかかわらず現組合員15名全員が一律分の昇給率と成績査定等によ

る昇給率を併せた従業員平均昇給率から、かなり低位にさせられていることを立証している。

さらに、前記1-2-(20)のとおり、被申立人は監視カメラを設置し、組合のビラを受け取った非組合員に対しては会社職制がビラを受け取らないように監視しているという状況や前記1-3-(17)の常務取締役等による数々の組合脱退工作、前記1-4-(10)の審問における被申立人会社総務部長の「組合は部外者である」旨の証言等、被申立人の組合嫌悪は明らかである。

これらの被申立人の組合嫌悪及び前記1-3-(2)のとおり昇級原資が人数割りで各部署に配分されていることを考慮すれば、現組合員15名の個別立証による勤務成績にもかかわらず、これらの組合員の昇給率が従業員平均昇給率に達していないことについては、平成元年度及び平成2年度並びに平成4年度及び平成5年度の組合員の昇級査定行為において、被申立人が不当労働行為意思に基づく賃金差別を行ったものと認めざるを得ない。また、これらの賃金差別は、申立人らの求めるすべての年度についても同様に言えることである。

しかるに、被申立人は、賃金差別がないことの疎明として、組合員、非組合員別に、プラス査定・ゼロ査定・マイナス査定の人数を明らかにした表を提出しているが、申立人らによる現組合員15名の勤務成績に関する個別立証に対して何ら反証を行っておらず、被申立人提出の表だけでは組合員全員がかなり低位な査定を受けていることの理由及びこれらの査定の正当性を疎明しているとはいえない。また、当地方労働委員会が再三にわたり、組合員と非組合員との昇級状況（成績査定の状況）を対比し、賃金差別がないことをより具体的に明らかにするよう求積明したにもかかわらず、被申立人は抽象的に公平適正な査定の結果であるとの積明に終始し、具体的な積明をしようとしていない。多くの資料・情報を有する被申立人としては、申立人らが賃金差別のあることをある程度疎明している以上は、賃金差別がないことの疎明を行なうべきであり、申立人らの疎明では賃金差別が明らかでない被申立人が主張するのであれば、当該被申立人の主張の正当性について自らが持つ資料・情報を使って疎明することができるにもかかわらず、それらを行わない被申立人の態度からも何らかの疑問を持たざるを得ず、賃金差別の存在を推認せざるを得ない。

なお、被申立人は、非組合員には組合員にいないマイナス査定の者があり、マイナス査定者と比べれば、組合員の査定は低位ではないと主張するが、申立人らは現組合員15名の個別立証により、その勤務成績が低い査定を受けるものでないことを疎明しており、勤務成績の疎明のない非組合員のマイナス査定者と比べること自体が無意味なことであり、その主張は失当である。

(3) 救済方法について

労働委員会は、不当労働行為が行われた場合、その不当労働行為を差し止め、不当労働行為によって生じた労使関係の歪みを除去し、できる限り不当労働行為がなかった状態、すなわち、正常な労使関係を回復させるために必要な裁量権を有するものである。従って、組合員と組合員以外の従業員の賃金の格差に合理性がなく不当労働行為とされる以上、その救済措置として必要な範囲で、賃金を是正したものとして取り扱うよう命じることは、労働委員会の裁量権の範囲に属するものである。

そして、上記(1)及び(2)のとおり、適法な申立てである平成元年度及び平成2年度並びに平成4年度及び5年度の昇級査定行為及びこれによって決定される賃金の支払いについて被申立人の不当労働行為が認められ、また、前記1-3-(10)及び(11)並びに(14)のとおり、昭和62年度及び昭和63年度並びに平成3年度の昇級においても、現組合員15名については、初任給調整該当者を除き、すべての年度の昇給率が従業員平均昇給率に達しておらず、申立人らによる現組合員15名の勤務成績が優秀である旨の個別立証とそれに対する被申立人の反証態度及び組合嫌悪からすれば、これらの年度においても公平な昇級査定行為があったものとは認められない。

これらの事情を考慮すれば、平成元年度及び平成2年度並びに平成4年度及び平成5年度において、これらの年度までの間に公正な昇級査定行為がなされていたならば、従業員平均昇給率から考慮してほぼ到達したと推定される賃金との間に格差が認められる場合には、この格差の是正を命じることは、労働委員会の権限に属し、不当労働行為救済制度の趣旨にかなった救済方法というべきである。

本件において、昭和62年度から平成5年度までの間に、被申立人による公正な昇級査定行為がなされていたならば、基本給の額はそれぞれの年度において別紙15の是正基本給を下回ることはないものと認められ、このうち前記(1)のとおり、平成元年度及び平成2年度並びに平成4年度及び平成5年度については、少なくとも是正基本給のとおり救済すべきであるので、主文のとおり命令するものである。

2 会社施設の使用問題について

(1) 会社施設の使用問題に係る不当労働行為性について

ア 申立人らの主張

会社は、昭和62年5月22日に会社の講堂の使用を認めたのを最後に、組合の会社施設の使用を一切認めなくなった。

また、昭和63年3月22日の和解において、会社は、会社施設の使用を原則的に認める内容で合意したにもかかわらず、組合の会社施設使用の申し入れに対しすべて拒否した。

一方、会社は、社員会に対しては会社施設の使用を認めており、これは著しい差別である。

このように社員会と組合を差別して、組合に会社施設の使用を一切

認めないのは明らかに不利益扱いであり、組合の運営に支配、介入し、組合を弱体化させようとするものである。

よって、会社は組合が会社施設使用を申し入れた場合には、合理的な理由がない限りその申し入れを拒否してはならない。

イ 被申立人の主張

会社は、組合に対し、当然に会社施設貸与の義務を負うものではなく、施設を貸与するかどうかは会社の裁量的判断に委ねられているのであるが、会社においてはそれを合理的に判断していくため、会社施設の業務外の使用に関し、その手続の詳細を会社施設使用許可マニュアルとして定め、運用しているところである。

それによれば、申請手続としては、使用責任者、使用場所、使用日時、使用者名、使用目的を明記した所定の申請書により総務部に使用許可を申請し、会社は、施設使用許可申請があった場合といえども、部外者の入る場合や業務上使用予定がある場合等、業務に支障を来すと思われる場合には、許可しないこととしている。

このように、従来から、所定の申込み手続及び会社施設使用上の適正な貸与条件の下に組合の会社施設使用を認めてきたところ、組合が会社に無断で部外者を招き入れ、外来者入門許可手続及び施設貸与条件に違反したので、会社はこれに抗議し、所要の手続をとるよう指示したが、これに対し、組合は、会社の許可を得る必要などないと主張し不誠実な態度に終始したため、今後違反行為をしないことを誓約するまで、組合事務所・組合掲示板を除く会社施設の貸与を許可しない旨通知したに過ぎないものである。

和解協定締結後に組合から申出のあった会社施設使用については、会社の本来的な施設管理権に基づき、組合が許可申請手続等を履践せず、また組合員数が最高でも22名であったころから貸与中の組合事務所を使用することにより十分目的を達することができるかと判断したので、申出施設の使用を許可しなかったものである。

ところで、組合は社員会を実質的な第二組合出であると主張し、その社員会への施設の貸与状況と比較し、会社を非難するが、社員会は社員の親睦及び経営参加を目的とし、構成員も800名を超える団体であるから、これと同列に論ずること自体無意味である。

ウ 当委員会の判断

前記1-4-(4)のいわゆる入門強行事件においては、X₁₅組合員がY₂₁総務部長から外来者入門許可申請の手続を求められいったん了解しておきながら、X₉書記長が、外来者の名刺をもってそれまで行ってきた入門許可申請の手続に変えようとしたことに対し、会社が抗議したことは理解できなくはない。

しかし、それまで組合が部外者を入門させるに当たり提出してきた「外来出席者名簿」なるものは、単にレポート用紙様の紙に、外来者

の氏名及び入門する時間を記載したメモ的なものに過ぎず、また、会社がそれらの手続について組合に十分な説明を行っていたとは認められない。

さらには、Y₂₁総務部長がその場では「わかりました」と納得し、職場集会が終了した旨の報告を受けた際にも、「ご苦労様」と声をかけていた事実からすると、入門を強行したといえるほどの事実があったとは認められず、このいわゆる入門強行事件を理由とした施設使用拒否の正当性は認められない。

また、前回事件の和解により、原則として組合に対し会社施設使用を許可することを約しておきながら、その直後に組合が会社施設使用許可を申請した際には、いわゆる入門強行事件以前には求めなかった施設の使用者である組合員全員の名簿の提出を求め、組合員の特定化による組合脱退工作を懸念する組合をして施設使用申請を断念せざるを得ない状況へと追いやったことは、組合を嫌悪してのいやがらせ的対応といわざるを得ない。

加えて、組合のJMIU加盟後、組合からのチェックオフの申請に伴い、組合員全員の名簿が提出されたにもかかわらず、会社は、別紙12のとおり、組合事務所を貸与しているとの理由や友好団体当が参加することは会社に関係がない等との理由から、会社施設の使用を一貫して拒否し続けてきたが、組合の定期大会等の運営は、組合の事務所内の机や椅子等の備品類を組合事務所の外に運び出し、また部外者の参加人数も極少数に制限して、20名余の組合員らがわずか20平方メートル弱の事務所で立ったまま行われていたのであるから、貸与中の組合事務所で対応できることを理由とした会社の施設貸与拒否の正当性は認められず、また、組合の友好団体は会社には関係がないという会社の態度は、組合嫌悪以外の何ものでもなく、この点についても施設貸与拒否の正当性は認められない。

なお、前記1-2-(9)ないし(12)のとおり、会社の主導で第二組合的に設立されたと認められる社員会には、会社の福利厚生事業の一端を担っているとはいえ、社員会の総会のほか、同好会活動・レクリエーション活動・物品の頒布・展示会の開催等に際しても会社施設の使用が許可されているのであり、また、会社施設貸与の責任者であるY₂₁総務部長が、会社は組合を部外者ととらえている旨の証言をしていることからしても、組合を嫌悪している会社が、社員会と殊更に差をつけることにより組合の弱体化を企図して、組合の会社施設使用を拒否し続けたものと推認せざるを得ない。

(2) 救済方法

以上のことから、被申立人による申立人組合に対する会社施設使用の拒否は、明らかに申立人組合に対する不利益扱いであり、かつ、申立人らの弱体化を意図した不当労働行為であると認めざるを得ないから、申

立人組合が定期大会等の開催に際し、会社施設使用許可マニュアルに従って会社施設使用許可申請を行い、また、当該集会に外部の者が参加する場合においては会社施設使用許可申請に併せて入門許可申請を行った場合には、被申立人は業務上格別の支障のない限り、当該申請に係る施設の使用を認めるべきであり、よって主文のとおり命令する。

3 組合事務所貸与問題について

(1) 申立人らの主張

契約書上の諸経費実費等の支払いに関する条項は、A元委員長と会社との話し合いで、名目上取り決めたものであり、本来支払いを要しないものである。

会社が、昭和62年1月に突然、諸経費実費等について過去の分も含めて支払いを請求してきたのは、前年の末にA元委員長が失脚して以降、組合の闘争力が増大したことから、これに対する牽制として会社が行ったものである。

一方会社は、社員会が結成されると、社員会に比して組合を差別し、社員会に加入すれば会社に優遇されることを示すため、組合事務所と比較して条件のよい事務所を社員会に無償で貸与した。

これは明白に組合を差別し、弱体化させるための支配介入である。

また、この組合事務所の対価は、社員会と差別しながら毎月請求し、かつ受領しているものであるから、組合差別の意図が継続し、かつその意図のもとに不当労働行為も継続しているのである。

よって、会社は組合に対し組合事務所の貸与を無償にしなければならず、場所・冷暖房設備その他の施設などの条件においても、社員会に対して事務所を貸与する場合と差別してはならない。

(2) 被申立人の主張

会社は組合に対し当然に組合事務所を無償で貸与する義務を負うものではなく、本件組合事務所の貸与は、会社と組合の賃貸借契約に基づき行われているのである。

そして、その契約で諸経費実費が持参払いとなっていたことなどから、当初請求を失念していたが、長期間諸経費実費等の支払いがなされなかったので、昭和61年になり3回にわたって請求したところ、組合は同年7月4日に過去に遡って支払いを行った。

この諸経費実費が名目的なものではないことは、組合事務所貸与の契約書において、諸経費実費には水道料及び浄化槽料を含むとされていたことから明らかである。

また、社員会事務所については、社員会が管理職を含む会社の全正社員を構成員とする会社内の親睦及び経営参加団体であるから、その使用料を徴収していないのはむしろ当然のことであり、組合が、全く性格・目的の異なる社員会と対比して組合事務所の無償化を論ずるのは、理解に苦しむところである。

なお、申立人らは組合事務所の貸与に係る不当労働行為性について、昭和61年1月の賃料の請求、もしくは昭和62年10月の社員会結成の時点の起点として主張しているが、本件救済申立時点ですでに1年以上を経過しており、この点においても、却下すべきである。

(3) 当委員会の判断

まず、被申立人の却下に関する主張についてであるが、確かに現在の社員会事務所の使用開始は、本件申立てが行われた平成3年4月18日から1年以上遡った平成元年6月29日であったことが認められる。

しかしながら、組合は平成元年10月以降、社員会事務所と組合事務所との取扱いの違い（諸経費実費等の支払いの有無）について抗議を繰り返しており、また、組合の諸経費実費等の支払いは現在も継続しているのであるから、単に社員会事務所の使用開始時期と申立期日との関係をもって却下事由に該当するかどうかを判断することは適当ではない。

すなわち、これら組合の抗議の状況や、現在も継続している組合の諸経費実費等の支払い状況等を考慮すれば、組合が諸経費実費等の無償化を求めることはできるものと解すべきであって、被申立人の却下すべきとの主張は採用できない。

次に、申立人らの主張についてであるが、まず、契約上の諸経費実費等の支払いに関する条項は、名目的なものであり、本来支払いを要しないものであるとする点については、もともとこれら諸経費実費等の支払いを要しないのであれば、契約書に当該条項を盛り込む必要はそもそもないものであり、その他、これら諸経費実費等は名目的なものにすぎないとの疎明はなく、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

次に、社員会に対する事務所貸与は無償であるのに、組合に対する組合事務所の貸与が有償であるのは、明らかに組合を差別し、弱体化させるための支配介入であるとする点であるが、組合と会社との組合事務所賃貸借契約は、両者が対等の立場において有償とすることに合意して締結されたものであり、いったん有償と合意されたものは、その合意を失効させるような特別な事情変更がなければ無償化されるものではない。

ところで、社員会に対する事務所の貸与が無償でなされたことをもって、上記の合意を失効させるような特別な事情変更に該当するか否かであるが、このことは特別な事情変更に当たらないというべきである。

そもそも、会社と組合との間で、事務所の貸与を有償にするか、無償にするかは、組合には関係なく決定できることであって、社員会への事務所の貸与が無償となったからといって、このことにより組合の自主性はいささかも損なわれるものではない。組合の自主性が損なわれない以上、会社が社員会に対し事務所を無償で貸与したことが、組合に対する支配介入とならないことは明らかである。

よって、組合事務所の諸経費実費等を無償にし、その他の施設などの条件においても社員会と差別してはならないとする申立人らの主張は、

棄却せざるを得ない。

4 C元組合員の譴責処分問題について

(1) C元組合員の譴責処分問題に係る不当労働行為性について

ア 申立人らの主張

会社のC元組合員に対する平成2年8月29日付けの譴責処分は、事実に基づかず、組合に加入したC元組合員が過去の会社の不当労働行為を暴露したのを受けてこれに報復し、かつ同人の信用を傷つけるためになされた明らかな不利益扱いであり、ひいては組合に対して見せしめのために行った支配介入行為である。

よって、会社はC元組合員に対する当該処分を撤回しなければならない。

イ 被申立人の主張

いわゆる暴力事件の事実関係の調査の結果、Y₂₂補佐の暴行の事実は認められず、反対に、C元組合員のY₂₂補佐に対する職務上の命令拒否という反抗的態度が、就業規則第7条本文に違反する行為として、同規則第45条第10号に該当することが認められたことから、同規則第44条第1号に基づき譴責処分に処するとともに、始末書の提出を求めたのであって、C元組合員も同年8月13日には始末書を提出しているのであるから、当該譴責処分は正当なものである。

なお、Y₄常務からC元組合員に対する架電は、従前から部署の異動等の際に相談を受けていたことから、心配してかけたのであって、組合脱退勧奨などではない。

ところで、本件は、組合がC元組合員に対する譴責処分の撤回を求めるものであるが、C元組合員は既に会社を退職しており、C元組合員の譴責処分の撤回により受ける利益はなく、また、既に組合員資格を喪失している者の譴責処分の撤回が組合の利益侵害の回復に寄与するところがあるとはいえないから、撤回を命じることは救済方法として適切とはいえず、許されないというべきである。

ウ 当委員会の判断

Y₁₇取締役は、審問においてC元組合員の譴責処分の理由は、業務命令拒否及び上司に対する反抗的態度であるとしているが、譴責処分の通告書には反抗的態度に関する記述はなく、また業務命令拒否については、やりかけの仕事が終わり次第、回転リングの箱詰めを点検・処理することが、Y₂₂補佐のC元組合員に対する業務命令であったのであるから、業務命令拒否の事実も見当たらず、従って会社のC元組合員に対する譴責処分にはその正当性が認められない。

また、C元組合員が本人の証言のとおり、終業時間中に常務室や他の部署に自由に入出入りし、業務放棄を繰り返していたことなどを考慮すれば、C元組合員の目に余る就業態度に憤りを禁じえなかったY₂₂補佐の言動は理解できるとしても、いわゆる暴力事件におけるY₂₂補

佐との小競り合いの結果として、C元組合員が頸椎打撲を受けたことは否定できないのであるから、このY₂₂補佐の行為に対し何ら処分がなされていないことはもちろん、その行為自体が会社を否定していることも理解できない。

ところで、C元組合員は、Y₄常務の意を受けて組合脱退工作の一端を担ってきたにもかかわらず、そのY₄常務が事件の揉み消しを図ろうとしていることを平成2年8月3日の電話で知り、組合に加入する決意を固めたが、8月8日にはY₄常務から再び電話を受けており、その日は会社がC元組合員の組合加入を知った日の翌日であったことからすると、その内容は、組合脱退工作の全容をC元組合員の組合加入により明らかにされることを恐れ、阻止しようとしたものであったことは容易に推認できる。

そして、同年8月24日の朝ビラに続き、29日の朝ビラの中でもこれまでの組合脱退工作进行を暴露する記事が掲載されると、会社は、同日に早速常務会を開催してC元組合員の処分を決定しているのであるから、その決定内容がC元組合員の組合加入の事実及びその後の言動に大きく左右されたと考えざるを得ない。

すなわち、会社は、組合弱体化を図るため利用してきたC元組合員が、いわば会社を裏切って組合に加入したことを嫌い、さらには、組合脱退工作等会社のこれまでの不当労働行為を暴露したのを受けて、報復的に、譴責処分に処したものと認めざるを得ず、このことは、C元組合員が処分後に提出した、内容的には会社に対する抗議文としか受けとめようのない「始末書」に対し、会社は何ら反論することなく、事務的に処理したことからも明らかである。

なお、被申立人の救済利益の喪失についての主張については、会社の処分が、上記のとおりC元組合員の組合加入を嫌った上での処分であるから、申立人らの団結権を揺るがすものであって、この団結権侵害に対する救済の利益は、C元組合員が退職したからといって消滅するものではなく、この点においても被申立人の主張は採用できない。

(2) 救済方法

以上のとおり、C元組合員に対する平成2年8月29日付け譴責処分は、C元組合員の申立人組合への加入及び組合活動の故の不利益扱いであり、申立人らに対する支配介入と認めざるを得ない。

よって、C元組合員に対する譴責処分は、撤回されるのが相当であり、主文のとおり命令するものである。

第3 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成7年6月23日

栃木地方労働委員会
会長 櫻井清

(別紙 1 ～ 15 略)