

中労委、平7不再29、平7不再30、平13.9.19

命 令 書

平成7年(不再)第29号事件
再審査申立人
平成7年(不再)第30号事件
再審査被申立人

レオン自動機株式会社

平成7年(不再)第29号事件
再審査被申立人
平成7年(不再)第30号事件
再審査申立人

全日本金属情報機器労働組合

同

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

同

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

主 文

- 1 初審命令主文第1項、第2項及び第6項の平成3年度の賃金差別に係る部分を併せ、「レオン自動機株式会社は、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であるX 1ら別紙16記載の14名の平成元年度から平成5年度までの基本給を、別紙16として取り扱い、すでに支払われた賃金との差額を支払わなければならない。」に変更する。
- 2 初審命令書主文第5項中、「栃木県地方労働委員会」を「中央労働委員会」に改める。
- 3 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、レオン自動機株式会社(以下「会社」という。)が①全日本金属情報機器労働組合(以下「JMIU」という。)栃木地方本部(以下「栃木地本」という。)レオン自動機支部(以下「組合」という。)の組合員のうち、別紙16に掲げる役員ら14名とX 2(これらを合わせて、以下「15名」という。)の定期昇給における成績査定を、昭和62年度以降、低く査定したこと、②昭和63年に栃木県地方労働

委員会(以下「栃木地労委」という。)において成立した和解条項(以下「和解条項」という。)に反して会社施設の利用を許可しなかったこと、③上司との「いわゆる暴力事件」を契機に組合に再加入し、過去に会社役員とともに行った脱退工作を暴露したX3(以下「X3」という。)を、同事件に関し業務命令違反があったとして譴責処分にしたこと、④組合支部事務所使用料を徴しながら、組合員以外が参加する「社員会」事務所の使用料は徴していないこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして、平成3年4月18日、栃木地労委に救済が申し立てられたものである。

なお、上記①のうち平成3年度から同5年度までの部分については、初審栃木地労委の審査中に、順次、賃金差別の存在が不当労働行為であるとして追加して主張・立証されたものである。

- 2 初審栃木地労委は、平成7年7月7日、①上記①の申立てに関し、全従業員平均昇給率を基に計算した15名の平成元年度、同2年度並びに同4年度、同5年度の基本給と既支給額との差額を支払うこと、②上記②の申立てに関し、会社施設使用許可申請がなされた場合、業務上格別の支障がない限りこれを許可すべきこと、③上記③の申立てに関し、譴責処分を撤回すること及び④これらに係る文書手交を命じ、⑤上記①の申立てのうち昭和62年度、同63年度及び平成3年度分の既支払額との差額支払については、労働組合法第27条第2項に定める期間を徒過しているとしてこれを却下し、⑥上記④の申立てを棄却する一部救済命令を発したが、これを不服として、会社は同月18日、組合は同月21日に再審査を申し立てたものである。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用した部分中「申立人」を「29号事件再審査被申立人・30号事件再審査申立人」と、「被申立人」を「29号事件再審査申立人・30号事件再審査被申立人」と、「当委員会」及び「当労働委員会」を「栃木地労委」と、「申立時」を「初審申立時」と、「結審時」を「初審結審時」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(2)中「時間外労働」を「三交代制勤務」に改める。
- 2 2の(4)中「X4(以下「X4」という。)組合員」を「X5組合員」に、「X4組合員」を「X4(以下「X4」という。)組合員」に改める。
- 3 2の(4)の末尾に改行して「なお、腕章着用闘争が行われたのは、昭和61年及び平成元年以降の各年であり、平成8年の夏季一時金闘争以降、組合員は、昼休みにだけ腕章を着用した。」を加える。

- 4 2の(8)中「安定的長期成長」を「安定的長期存在」に改める。
- 5 2の(9)中、「社員会こそが社員の生活安定のための手段であり」を「社員からの政策提案のシステム、社員の積極的な経営への参加が社員の生活安定のための手段であり、社員会の組織によってそれが為されようとしているとして」に改める。
- 6 2の(11)中「急遽」を削除し、「社員会の設立総会が開催された事実を知らなかった」を「会社に出勤していた組合員から報告を受けるまで、社員会の設立総会が開催されることを知らなかった」に改める。
- 7 2の(12)中「第7回審問時」を「初審第7回審問時」に改める。
- 8 2の(15)中「同年4月3日、組合は、前記の和解協定書に基づき」を「同年4月2日、組合は、前記の和解協定を受けて」に改める。
- 9 2の(16)中「会社周辺」を「組合事務所周辺」に、「同年10月の組合のJMIU加盟まで」を「同年12月まで」にそれぞれ改める。
- 10 2の(17)中「申請だけでも認められるようになったが」を「申請で行っていたが」に改める。
- 11 2の(18)の次に、(19)として以下の文書を挿入し、以下、(19)を(20)に、(20)を(21)にそれぞれ改める。

(19) 平成3年1月21日、会社は組合に対して、週休2日制の実施と1日当たりの労働時間の延長を提案した。これに対し組合は、1日当たりの労働時間が実質的に15分延長となり時短の流れに逆行するとして、団体交渉等において一貫して反対である主張した。

しかし会社は、同年4月1日より新しい就業時間を実施した。これに対して組合は、労働時間の延長を撤回するか、納得できる説明があるまで会社の新しい就業時間は認められないとして、会社から就業時間を守らなければ処分する旨の平成8年2月13日付け通告書を受け取った後の同年3月15日まで、組合員は、非組合員より毎日15分間多く休憩を取っていた。
- 12 前記11で改めた2の(20)中「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」を「昭和62年度から平成5年度までの賃金差別について救済を求めると主張した」に、「平成3年4月1日現在で18名」を「平成3年4月1日現在で16名」に改める。
- 13 前記11で改めた2の(21)中「会社構内」を「会社正門前」に改める。
- 14 3の(2)中「各部署の賃上げ、原資の配分は、人数割りによって行われ、」を削除する。
- 15 3の(3)のカ中「成績査定の補正」の後に「など」を加える。
- 16 3の(4)のア中「昇給率」を「昇給額」に、「前年度の基本給に乗じて端数調整を行い」を「前年度の基本給に加算し」に改める。

17 3の(4)のイ中「昇給率」を「昇給額」に、「前年度の基本給に乗じて端数調整を行い」を「前年度の基本給に加算し」に改め、「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。」を削除する。

18 3の(6)のア中「切り捨てされた被査定者に対する補正」の後に「など」を加える。

19 3の(8)を次のとおり改める。

(8) 15名の勤務状況等

昭和62年度及び平成5年度の成績査定にかかる15名の勤務状況は次のとおりであった。

ア 15名、あるいは15名のうちの数名に共通する勤務状況

(ア) 前記2及び3で初審命令を改めた2の(4)のとおり、15名は、春闘や一時金闘争の期間に、腕章を着用したまま勤務に就いていた。

(イ) 前記11で初審命令を改めた2の(19)のとおり、15名は、平成3年4月から同8年3月まで、他の従業員より15分多く休憩を取っていた。

(ウ) 15名の残業時間は、X 6 が昭和61年度に約4割、X 7 が平成4年度に約2割多かった以外は、同一部署の他の従業員に比べてかなり少なく、多い者でも約2割少なく、全く残業を行っていない者もいた。しかしながら、X 5 を除く14名に対しては、上司からの具体的な残業指示は行われていなかった。

(エ) 昭和61年度にX 5、平成4年度にX 8 は、作業帽を着用せずに業務に従事することがあった。平成4年度には、X 9、X 5、X 10、X 4 は、作業服で通勤をすることがあり、また、X 11、X 5、X 10、X 8 は、Tシャツやランニング姿で業務に従事することがあった。しかし、職場に冷房設備はなく、これらについては、管理職や他の従業員の一部にも同様の者がおり、また、上司からとりたてて注意を受けた者もいなかった。

(オ) 会社は、使用頻度が高く、取り扱いに技術・熟練を要する多種の工作機械が使用できるように、従業員の技能習得を勧めていた。しかし会社は、15名に対しては積極的に技能習得を勧めることがなく、一方、組合員の中には会社の勧めを断る者もいた。

(カ) 昭和61年度においては、X 9、X 11、X 12、X 8 の4名に、無断で持ち場を離れることがあった。

(キ) 平成4年度においては、X 9、X 11、X 2、X 5、X 10、X 4 の6名に、無断で持ち場から離れることがあった。そ

の際、X 11は所属部署の所属の上司や同僚と、X 5及びX 4は他の部署の同僚と、雑談していた。

なお、X 5及びX 4の職場、X 11、X 2、X 10及びX 8の職場は、ともに仕事量の少ない職場であった。

また、X 11、X 5、X 10、X 4の4名については、持ち場から離れた際、公衆電話から架電することもあり、X 11は緊急を要する私事と組合活動のため、X 5は組合の書記長を務めていたことから上部団体等と連絡を取るため、X 4は青年海外協力隊のOBであることから主に役所に架電していた(ちなみに頻度は、X 11は月平均3.1回(平成6年4月から翌年7月の間)、X 5は月平均5.3回(平成6年4月から翌年11月の間)、X 4は月平均8.4回(平成6年4月から翌年11月の間)である)。なお、当時これら4人が所属する部署には、他の部署には設置されている電話交換室を通さずに直接外線に架けることができる電話機が設置されておらず、会社の電話交換室は、社外から従業員あてに電話があった場合、内線で電話を転送して繋ぎ、席を外している場合には社内放送で呼び出すのが普通であったが、X 5及びX 4に対しては社内放送で呼び出すこともせず、同じ職場の他の従業員が、電話があったことを2人に伝えるだけの状態であった。

X 5は、平成7年12月、Y 1部長から冬季一時金の査定結果について説明を受ける際、公衆電話からの架電について注意を受けたため、その後は行っていない。

イ 15名の個別の勤務状況

(ア) X 1

昭和60年4月に入社し、同62年11月までは小型汎用フライス盤加工、その後は大型フライス盤加工業務に従事している、Y 2課長補佐や同僚から面倒な「歪み直し」を任されたり、手伝いを頼まれたりすることもあり、同課長補佐から朝礼の席上で名前を挙げて褒められたこともあった。

(イ) X 9

昭和60年4月に入社し、部品の準備業務などに従事し、同62年6月からは小型機械の組立関連業務に従事している。

平成3年10月頃、同期入社の中 1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るなど、「きり研ぎ」についての技術を持ち、また、同4年には、設計部の同僚から、オプションの機械組立に関して、「X 9君が組むんだったら安心して任せられる」と言われたこともあった。

(ウ) X11(旧姓X11)

昭和60年4月に入社し、内面研削盤、高周波焼き入れ装置、熱風式テンパー炉、自動キー溝盤、大型キー溝盤を担当し、NCボール盤の研修を受けた。同62年からはボール盤加工に従事している。

(エ) X2

昭和59年1月に入社し、平成8年9月に退職するまでの間、一貫して旋盤作業に従事していた。同4年6月頃にY3課長から板金行程のTIG溶接を教わった。

昭和62年度の昇給は、初任給調整の対象となっており、同61年度の勤務状況については、査定の対象外であったが、勤怠がおもわしくなく、旋盤のチャックにハンドルを差し込んだままで機械を回したため、ハンドルを飛ばしてしまうという出来事もあった。

病気の発作などで、たびたび遅刻や欠勤をし、昭和61年度は、欠勤2回、遅刻10回、早退1回、平成4年度は、欠勤2回、遅刻23回、早退8回であった。遅刻、早退、外出回数合計回数は、生産部門の男子正社員の中で、昭和61年度は177人中多い方から3番目、同じく同62年度140人中4番目、同63年度144人中3番目、平成元年度150人中5番目、同2年度170人中5番目、同3年度164人中3番目、同4年度177人中1番目であった。

(オ) X12

昭和58年4月に入社し、電装組立や機械組立の業務に従事し、同62年12月からは機械の仕様変更作業などに従事している。物流センターに所属していた時は、基本となる機械に注文に応じた部品の取付作業を一人で行い、これまで定められた納期に遅れたことは一度もなく、また、電気関係についての知識を持ち、一度指示すれば仕事をほぼ任せることができる域にあった。

平成5年度の査定においては、残業は辞さず責任感が強く与えられた仕事を完遂しようとしていたと会社からプラス評価されている。

(カ) X13

昭和54年4月に入社し、一貫してNCフライス盤加工の業務に従事している。同61年秋に汎用フライス盤の2級機械技能士の資格を県内2位の成績で取得し、コスト意識もあり、技能評価についても一定のプラス評価を受け、有給休暇で会社を休んでいる時に会社から自宅に機械修理の方法について問い合わせられることもあり、上司であるY4

課長は、よくやっていると評価していた。しかし、一面コピーを持って朝礼に参加したこともあった。

昭和63年2月ころに、Y 5 上河内工場長から作業服の襟を立てていることを再三注意され、さらに作業服のチャックが下がり過ぎだと言われ、これを理由として同63年度の成績査定昇給はマイナス査定を受けた。

(キ) X 14

昭和54年4月に入社し、主にNC旋盤業務に従事している。

昭和62年度の成績査定では「仕事の正確性」や「機械設備の知識」などでプラス評価され、平成5年度の成績査定で「仕事の速さ」、「仕事の正確度と質」、「理解力」などにおいてプラス評価されている。

会社の提案制度で、昭和61年には、「無人加工の延長」でX 14を含むNC旋盤グループ(4名)が、平成元年にはマクロプログラムの開発により単独で、それぞれ本部長賞の表彰を受けている。なお、平成元年の本部長賞受賞者は、会社全体で14名である。

(ク) X 6

昭和53年4月に入社し、一貫して板金加工の業務に従事している。

直接の上司であるY 6 課長や同僚から常に「まじめに仕事に取り組んでいる」と評価されている。

昭和62年度の成績査定においては、仕事への積極的態度、仕事の正確性についてプラス評価されている。また、平成5年度の成績査定においては、「仕事の正確度と質」についてはかなりのプラス評価を受けており、板金に関しては「知識力」、「理解力」についてプラス評価を受けている。

(ケ) X 5

昭和53年4月に入社し、NCフライス作業、プログラムテープの作成作業に従事し、同62年12月からは、図面の書き直し、機械組立の補助、設計業務などに従事している。

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技能を有していた。また、昭和62年2月には会社の提案制度で「カム曲線自動出力プログラムの開発」、「NCテープ作成の自動化に伴う図面の標準化」により、生産本部長賞と部署長賞を受賞した。

昭和62年度の成績査定では創意工夫、コスト意識の点でプラス評価されていた。

昭和61年度には、欠勤が2回、遅刻が8回、平成4年度には、遅刻が13回、早退が3回あり、遅刻・早退・外出回数の合計

回数は、生産部門の男子正社員の中で、昭和61年度は177人中多い方から6番目、同じく同62年度140人中2番目、同63年度144人中2番目、平成元年度150人中4番目、同2年度170人中2番目、同3年度164人中1番目、同4年度177人中3番目であった。

(コ) X 10

昭和53年4月に入社し、一貫してフライス盤加工業務に従事している。

昭和60年10月に機械加工(フライス盤作業)2級技能検定に合格し、フライス盤作業については知識や技術を持ち、加工不良は少なかった。

(カ) X 4

昭和58年11月に入社し、工作機械の修理、工具等の研磨などに従事し、同63年4月頃からは、機械図面のトレース作業などに従事している。

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などを行っていたが、X 4に修理を頼むと上司に叱られる等の話が職場内で広がり、昭和62年12月からは工作機械の修理の仕事はなくなった。

昭和59年の5月の組合結成の際には、JMIUの活動家である兄からアドバイスを受け、X 15委員長を宇都宮地区労働組合会議へ連れて行くなどして、積極的に関与していた。

昭和61年度の勤務状況は、一度、ドリルの研磨作業を失敗したことがあり、前期2の(4)のとおり、腕章着用に関連して減給処分を受けた。

平成元年に、Y 7課長から、「新人にロッカーを貸したいから作業服で通勤しているX 4はいらないだろう」と言われ、ロッカーを取り上げられた。

平成4年度の勤務状況は、同元年3月頃から仕事の指示がなくなったため同課長に仕事を出してくれるよう要請していたが、それでも指示がなかったことから、自席で電気関係の本を読むか、他の部署で部品の機械加工について担当者から教えてもらったりしていた。

(シ) X 16

昭和44年に入社し、同61年には技術サービス部に、同63年には物流センターに異動している。

仕事自体に間違いが少なく、理解力についてもプラス評価を受けている。

平成9年に組合を脱退している。

(ス) X 17

昭和43年1月に入社し、一貫してタレット旋盤の業務に従事している。

昭和62年度の成績査定においては、仕事の正確性や仕事への取り組み、真面目さ、「機械設備に関する知識」においてプラス評価されている。また、平成5年度の成績査定においては、真面目さや、「仕事の正確度と質」、「理解力」についてプラス評価されている。

平成4年度に作業靴から通勤靴に履き替えて終礼に参加したため、上司から注意を受けたことがあった。

(セ) X 8

昭和45年5月に入社し、円筒研削盤等の業務に従事し、同62年以降はボール盤の業務に従事している。

昭和61年度の勤務状況については、図面、工具、工作法等に関して知識を有していることは認められているが、朝礼に遅れて来ることがたびたびあった。

平成5年度の成績査定においては、「仕事の正確度と質」に関して、大きなミスもなく、手順通りに仕事を行い間違いがないと認められている。

(ソ) X 7

昭和43年8月に入社し、包着盤及び回転ノズルという部品の加工、バレル研磨機による研磨、バリ取りの作業に従事し、同62年12月からは、キー溝加工、バレル研磨機による研磨作業に従事している。キー溝加工の作業においては、ブローチ盤、スロッター、ラインカッターの3種類の工作機械を使っていた。

昭和61年度の勤務状況は、包着盤などの作業に関して知識及び技術を有していることが認められていた。

20 3の(9)を次のとおり改める。

(9) 申立内容及び差別是正の申入れ

組合は、昭和62年度の賃上げ後、組合員の昇給状況を調査した結果、賃金差別を受けていると考えたが、前記の昇格人事事件の係属及び和解の成立等を勘案して、同62年度及び同63年度の成績査定については特段の抗議は行わなかった。

しかし、平成元年の春闘要求において組合は、初めて賃金差別解消を求め、それ以降各年の春闘においても賃金差別解消を要求し続けている。

そして平成3年4月18日に至り、組合は、始期を昭和62年度以降の賃金差別として、同61年度から平成2年度までの組合員の昇給実態を明らかにし、その終期を明示することなく栃木地労委に

本件賃金差別をめぐる救済申立てを行った。

組合は、平成4年9月28日、同3年度、同4年度について甲第31号証の1及び2により、同6年5月13日、甲第90号証の1及び2により、同5年度までの組合員の昇給実態を明らかにした。

なお、各年度の賃上げ状況は、以下のとおりである。

- 21 3の(12)のウ中「賃金差別が継続しているため」を「賃金差別が継続していると考え」に改める。
- 22 3の(13)のイを「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、実施時期については『1990年2月16日(3月分給与)に遡って実施する』と回答した。」に改める。
- 23 3の(13)のウ中「平成2年度の賃上げ率」を「第29期の賃上げ率」に改め、「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。」を削除する。
- 24 3の(14)のイを「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、実施時期については『1991年2月16日(3月分給与)に遡って実施する』と回答した。」に改める。
- 25 3の(14)のウ中「平成3年度の賃上げ率」を「第30期の賃上げ率」に改め、「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。」を削除する。
- 26 3の(15)のイを「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、実施時期については『1992年2月16日(3月分給与)に遡って実施する』と回答した。」に改める。
- 27 3の(15)のウを「3月26日、会社は、平成4年度の賃上げ率を現基本給の5%アップとする旨文書で回答し、さらに4月3日、団体交渉で、(イ)基準昇給率(全社員一律)3.8%、(ロ)成績昇給率1.2%であると回答した。
なお、上記回答の(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。」に改める。
- 28 3の(16)のイを「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、実施時期については『1993年2月16日(3月分給与)に遡って実施する』と回答した。」に改める。

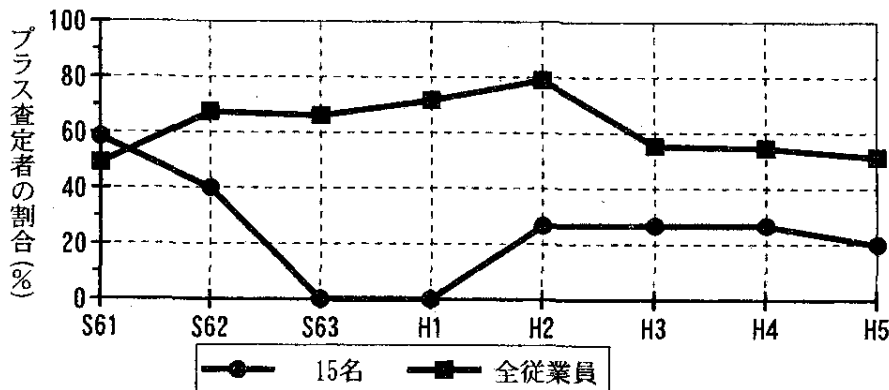
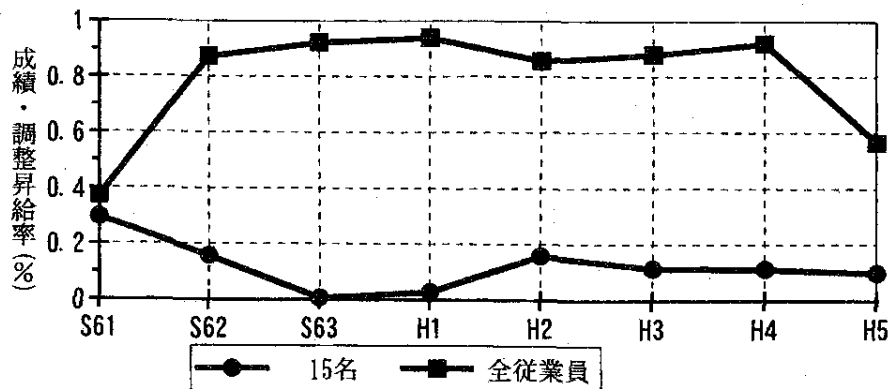
29 3の(16)のうち「1-(2)賃上げの実施は、1993年2月16日(3月分給与)に遡って実施いたします。」を削除し、「初任給調整等の割合は0.2938」を「初任給調整等の割合は0.2958」に改める。

30 別紙5ないし11中「X11」を「X11」に改める。

31 3の(16)の次に、(17)として次のとおり加え、(17)を(18)に改める。

(17) 成績査定結果について、昭和61年度から平成5年度における15名と全従業員(15名を含む)の平均成績・調整昇給率(初任給・中途採用調整を除く)及び15名と生産部門の全従業員(15名を除く)のプラス査定者の割合は次のグラフのとおりである。(なお、端数調整による昇給だけでも最高0.09%のプラス昇給となることから、0.1%以上のプラス査定を受けた者だけをプラス査定者とする。)

また、昭和61年度の成績・調整昇給率は、15名が平均0.30%、全従業員が平均0.37%であった。



また、昭和62年度から平成5年度までの生産部門におけるマイナス査定者は、昭和62年度4名(うち組合員1名)、同63年度3名(うち組合員2名)、平成元年度3名(うち組合員0名)、同2年度6名(うち組合員0名)、同3年度1名(うち組合員0名)、同4年度2名(うち組合員0名)。

- 名)、同5年度1名(うち組合員0名)であった。
- 32 前記31で改めた3の(18)のク中「当時の上司であるY8課長から」を「上河内工場のY8課長から」に改める。
- 33 前記31で改めた3の(18)のケ中「板金課」を「フライス課」に改める。
- 34 4の(2)中「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。」を削除する。
- 35 4の(3)中「すると、Y9総務課長は『そうですか、わかりました。』と応答したので」を「そして」に改め、「なお、職場委員会終了後、X5書記長が『終わりましたから』と報告した際にも、Y9総務部長は『はい、どうもご苦勞様でした』と応答した。」を削除する。
- 36 4の(10)中「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はなつたものの、会社施設の使用については、同年11月21日に」を「会社施設の使用について、会社は、平成元年11月21日に」に改める。
- 37 5の(3)中「約110平方メートル(会議室・休憩室・茶室)」を削除する。
- 38 6の(2)中「部品を仕分けし」を「部品を検収し」に改める。
- 39 6の(4)中「しかしX3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Y10補佐に説明したところ、Y10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」を「しかしX3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、シャッターの仕分け作業を続行していた」に、「X3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」を「X3は『急ぎのシャッターの仕事をしている』と答え、自分の部署に戻りそれまでと同様に作業を続けた」に改める。
- 40 6の(7)中「5日以降」を「6日以降」に改める。
- 41 6の(10)中「会社はY10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」を「会社は、Y10補佐にたいして、行きすぎた行為であるとして嚴重に注意した」に改める。
- 42 6の(11)中「抗議文としか受け止めようのない『始末書』を会社に提出した」を「抗議文としか受け止めようのない別紙17の始末書を会社に提出したが、会社はそれをそのまま受理した」に改める。

第3 当委員会の判断

1 主張要旨

(1) 会社

昇給査定之差は適正な査定行為の結果であり、施設使用拒否は和解協定書の和解条項を組合自身が履践しなかったことによるものであり、X3の譴責処分は業務指示に従わなかった故になされたものであり、さらにX3は現在退社し組合員資格も喪失しているのであるから譴責処分撤回の利益はない。

(2) 組合

同一の不当労働行為意思により毎年繰り返された賃金上の不利益取扱いは継続する行為に該当し除斥期間を理由として却下することはできず、会社主導で結成された労働組合である社員会と組合事務所の貸与の条件において組合を差別しているのは支配介入に当たり、また原状回復を図るためには謝罪と文書掲示は不可欠である。

2 よって順次判断する。

(1) 賃金上の不利益取扱いについて

ア 継続する行為について

(ア) 組合は、会社が昭和62年から組合の役員若しくは活動家を組合から脱退させる目的をもって賃金を差別し、脱退しなかった組合員については引き続き賃金を差別し続けたものであり、包括して一個の不当労働行為であるから、同62年度以降の賃金差別を認定しながら、除斥期間を理由として、同62年度、同63年度、平成3年度を却下したのは労働組合法第27条第2項の解釈を誤った違法なものである。仮に多年度にわたる賃金差別が、継続する行為に該当しないとの立場に立っても、査定とこれに基づく賃金の支払とは一体として一個の不当労働行為であり、会社においては、毎年3月上旬から成績査定行為が行われ、本件救済申立てがなされた平成3年4月18日時点において賃金査定期間は開始されており、さらに申立書では、昭和62年度以降の賃金差別について救済を求めるとしているので、平成3年度について却下するのは違法であると主張する。

(イ) よって判断する。

前記第2でその一部を改めて引用した本件初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の2の(20)、同3の(9)のとおり、組合は、本件救済を平成3年4月18日に申し立て、その後、賃金差別を審理中に順次立証したものである。申立書の救済内容の第1項は、申立時点において「昭和62年度以降」とするものの、実際には、昭和62年度から平成2年度ま

での申立てであり、同4年9月28日に同3年度と同4年度、同6年3月30日に同5年度の賃金差別の救済申立てが追加されたものとして取り扱うことが相当である。

賃金の差別的取扱いの意図は、賃金の支払によって初めて具現されるのであり、昇給査定行為とこれに基づく毎月の賃金の支払は、一体として一個の不当労働行為をなすものとみるべきであることは論をまたない。したがって、不当労働行為によってなされた昇給査定に基づく賃金が支払われている間、不当労働行為が継続することになるから、是正を求める救済の申立てが同査定に基づく賃金の最後の支払の時から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条第2項の定める期間内になされたものとして適法なものである。

これを本件についてみると、申立ては平成3年4月18日になされ、その申立ての1年前である同2年4月18日以後の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、平成2年度の賃上げについて未だ組合と会社が合意する前の賃金であり、同元年度の昇給査定行為に基づく賃金であるから、同元年度の賃金差別に係る申立ては適法である。これに対し、同元年度の昇給査定行為による最初の賃金の支払は、同元年3月分として支払われた賃金であるから、同元年2月分以前、つまり昭和62年度及び同63年度の賃金差別に係わる申立ては、労働組合法第27条第2項の期限を徒過した申立てとなる。したがって、これを却下した初審判断は相当である。

一方、平成3年度の賃金差別については、上記のとおり、救済申立てが同4年9月28日に追加されたのであり、同3年度の昇給査定行為に基づく賃金差別の救済申立てについては適法なものであるから、これを却下した初審命令は取消しを免れない。

イ 賃金差別の有無について

- (ア) 会社は、会社の昇給査定は、具体的かつ客観的な査定基準に直属の上司(原則課長)が従業員個々の勤務状況を当てはめて採点し、次に部内調整により加点の過不足を調整し、さらに部門間調整を行うという方法により、査定結果が客観化されるという適正な賃金査定システムにより行われており、15名は、残業協力のたいする消極性、勤務態度の劣悪さ、特に15名に共通する技能習得の遅れ、就業規則上の休憩時間の不遵守、就業時間中における腕章着用行為などの理由により、全従業員平均昇給率を下回る昇給査定を受けるべき勤務状況にあったために、全従業員平均昇給率に達しなかったの

であり、査定は正当であり、不当労働行為ではないと主張する。

(イ) よって判断する。

初審命令理由第1の3の(17)のグラフのとおり、昭和61年度の成績・調整昇給率のプラス査定者の割合をみると、生産部門の全従業員(申立組合の組合員15名を除く)と15名を比較すれば、15名の方がプラス査定者の割合が高率になっているが、同62年度からはその割合が逆転し、その差は同63年度以降顕著となっている。

また、成績・調整昇給率(初任給・中途採用調整を除く)についてみると、昭和61年度の査定では全従業員平均が0.37%、15名平均が0.30%であり、両者の間には0.07%の差があったことが認められる。初審命令理由第1の3の(17)のとおり、0.1%未満の差は、基準昇給による昇給の端数調整によって生じるもので、成績・調整昇給によって生じる差ではないため、15名は、同61年度当初には全従業員と同様の成績・調整昇給を受けていたと判断されるが、同62年度以降においては、その査定に毎年数倍の差が生じていることが認められる。

また、初審命令理由第1の3の(8)のイのとおり、15名の中には本部長賞を受賞する者もいるにもかかわらず、昭和62年度以降の成績・調整昇給は、15名中誰も全従業員の平均に達せず、しかも、同63年度と平成元年度については、15名の成績・調整昇給率は全員ゼロ(初任給・中途採用調整を除く)であったことが認められる。

このような、昭和62年度から始まったと思われる組合員に対する低査定の状況に加え、初審命令理由第1の3の(18)のAないしE等で認定した会社幹部等の「会社は組合のことをよく思っていない、執行委員をやっていたら、給料も上がらないし、出世もしない」、「労働組合というものは過激なものであり、会社にはよくないものである」、「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」等の発言を併せ考えると、会社は、組合を嫌悪し、支配介入の意思をもって組合員の昇給にかかる成績査定を非組合員と比較して低くしたものと言わざるを得ないのであり、会社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た初審判断は相当である。

なお、会社は、成績査定の差は適正な査定行為の結果であるとし、組合員の自己管理評価と技能評価の両面から、特に

非組合員との残業協力の差、技能の差などについて比較し、また、休憩時間の不遵守や腕章着用行為について指摘し、成績査定が適正であることを主張する。

しかしながら、会社が低査定理由として主張する休憩時間の不遵守、腕章着用行為などについては、初審命令の別紙5ないし11のとおり、腕章を着用した昭和62年度及び平成2年度以降の方が着用しなかった昭和63年度及び平成元年度より高い評価の者がいるが、低い評価の者はいないこと、休憩時間問題が評価の対象とされていない平成3年度よりもこれが評価されるようになった同4年度の方が、低い評価を受けた者は2名で、高い評価を受けた者は2名、変化がなかった者は11名であることからすると、休憩時間の不遵守、腕章着用行為が低査定理由であるとの会社の主張には、にわかに首肯しがたいものがある。

また、初審命令理由第1の3の(8)のアの(ウ)のとおり、X5以外の組合員に対しては残業についての具体的指示があったわけではなく、勤怠状況が悪いとするX2、X5等に対して注意を促す等、会社が平成4年までその改善のために具体的な対応を取ったという疎明はない。組合員の勤務状況には、確かに問題とされるものがないわけではないが、この点、同8年以降、会社が注意書を出すなど具体的な措置を講じるようになってからは、組合員の勤怠状況が改善されるようになったことを考えると、会社が当時は、労使関係の悪化からそれらの状況にあえて注意を行わなかったことにも問題の一端があると言わざるを得ず、荒廃した労使関係から生ずる組合員の勤務態度悪化について、組合員だけに一方的に責任を負わせるわけにはいかない。

ウ 賃金上の不利益からの救済方法について

前記イの(イ)の昭和61年度の成績・調整昇給率及び会社の立証した範囲からすると、同62年度から平成5年度までの申立組合員の成績査定等による昇給に関し、公正な昇給査定行為がなされていたなら各年度において従業員平均昇給率を下回ることはないとした初審判断は相当である。そこで、昭和62年度及び同63年度も含めて、新年度の基本給額を前年度の基本給に全従業員平均昇給率(基準昇給率と成績・調整昇給率の合計から初任給調整及び中途採用調整に係る昇給率を除いたもの)を乗じて求めて、既に支払われた賃金との差額支払を命じた初審命令の救済方法は妥当であると判断されるので、本委員会としてもこれを維持し、前記アの(イ)で判断したとおり、平成3年度も加えて同元年度から同5年度までの期間について、初審命令の

主文1、2及び6を変更し、主文1のとおり命ずることとする。

なお、X2については、査定でとりたてて評価すべきほどのものがなく、私病による遅刻、早退等が多かったものであり、会社が同人を低査定したことについては不当労働行為意思によるものとは認められない。

(2) 会社施設使用問題について

ア 会社は、会社施設使用申請を許可しなかったのは、組合自身が前回事件の和解に際し締結した和解協定書所定の「使用する者全員の氏名と人数」を明記するという手続きを履践しなかったことによるものであると主張する。

イ よって判断する。

たしかに、初審命令理由第1の4の(3)のとおり、いわゆる入門強行事件の経緯を見ると、県労関係者の入門に際し、組合が会社から求められて従前同様に書面による事前の提出を約しながらこれを怠り、事後に名刺をもってこれに替える方が親切と考えたと強弁したうえ、その態度を変えなかったことは、当時の労使事情に徴すれば、労使間の信義に反し、企図するとしていかかわらず徒に会社を刺激するものであり、労使間に緊張関係を醸すものとして問題の多い対応というべきである。

一方、会社の対応についてみると、初審命令理由第1の4の(4)、(7)のとおり、その後、組合からの口頭による施設の使用申請を許可するなど、一貫性に欠ける面もあったとはいえ、組合からいわゆる入門強行事件に対する謝罪と誓約がないことを理由に許可しなかったものであり、この限りでうなづける部分がないわけではない。

しかしながら、初審命令理由第1の4の(8)のとおり、その後、和解が成立した後においても、会社は、同(10)、(11)のとおり、組合からの施設使用申請を不許可とし、その不許可理由として組合に明示しているのは、「組合事務所を貸与済みである」、「友好団体等が参加することは会社とは無関係である」等というものであり、和解協定の項目に掲げる「会社の業務上の支障」ではない。また会社は、団体交渉においても、「使用者全員の氏名」の記載や名簿の添付がないために不許可したとの説明はしていない。その結果、組合は20平方メートル弱の組合事務所において机等を外に出したりして、定期大会を立ったままで行ったりしていたのである。これからすると、会社の主張は合理性に欠けると言わざるを得ない。さらに、会社は施設使用許可に関しては組合を部外者としてとらえる一方、同(12)のとおり、社員会については物品の頒布などにおいて部外者が立ち入ることが明白にも拘わらず、施設の使用を許可していた。

これらのことからすれば、会社は、むしろ組合を嫌悪し、社員会と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解されるなどとして、会社施設の使用拒否について不当労働行為であるとした初審判断は相当であり、再審査申立ては棄却せざるをえない。

(3) 組合事務所貸与問題について

ア 組合は、社員会は、労働組合という名称を用いていないものの労働条件について会社と協議・合意している団体で、組合を無力化するために会社主導により結成された労働組合であり、社員会と事務所貸与の条件において組合を差別しているのであるから、組合に対する支配介入であり、不当労働行為であると主張する。

イ よって判断する。

会社は、初審命令理由第1の5の(1)ないし(3)のとおり、社員会にその事務所を無償で貸与し、組合事務所については昭和59年9月5日の契約書に基づき諸経費実費として月額1万円を徴している。この実費の中には水道料、浄化槽料が含まれていることからすれば、諸経費実費等の支払契約が名目的なものとみることはできない。しかも、本件の契約が労使関係上対等の立場で両者が合意したものであると考えられることからすれば、社員会事務所に関して、有償にするか否かは組合には関係なく決定できるものであるから、そのことが支配介入に当たらないことは明らかであるとして救済申立てを棄却した初審判断は相当であり、組合の主張は棄却せざるを得ない。

(4) X3元組合員の譴責処分問題について

ア 会社は、X3は、回転リングの入庫ミスについてのチェックをするようにという上長の三度の指示に最後まで従わず、「部下のミスは課長が補うのが当然である」旨の発言や負傷したとの虚言を吐いた上で帰宅してしまっただけであり、譴責処分は正当である。さらに、既にX3は、退職したうえ、組合員資格を喪失しているのであるから、譴責処分の撤回の利益はX3にはなく、組合の利害侵害の回復に寄与するものではなく、救済方法として適切でないとして主張する。

イ よって判断する。

初審命令理由第1の6の(4)のとおり、X3は、上長から職務上の命令を三度受けたが、その仕事についてはX3と直属の上司であるY11課長との間で話し合いがついていること、命令をした上長との間ではX3の仕事が終了した後に命令を受けた作業を行うことでいったん了解されていたことからすれば、処分に価する程の職務上の命令違反があったとまではいえない。

したがって、初審命令理由第1の6の(6)のとおり、Y12常務がX3に電話をしてきたのは、Y12常務が、「いわゆる暴力事件」後、X3が組合に再加入したことを知り、X3とともにやってきた組合脱退工作の内容を明らかにされることを恐れ、これを阻止しようとしたものと思われる。そして、同(9),(10)のとおり、会社が組合の朝ビラによって組合脱退工作が暴露された直後にX3の処分を決定したことは、X3が組合に再加入したこと、組合脱退工作等を暴露したことに対し報復的に処分したものと認めるのが相当である。このように同処分はX3の組合再加入を嫌ったものであり、かかる組合に対する団結権侵害の事実は処分された組合員が退職したからといって消滅するものではないから、不当労働行為の成立を認め救済命令を発した初審判断は相当であり、会社の再審査申立ては棄却せざるをえない。

以上のほか、組合は、謝罪文の掲示を求めているが、初審命令第5項の文書手交により、救済されるものと考えられるから、初審命令主文1、2及び6を主文1のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

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。

平成13年9月19日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 ㊟

「別紙略」