

中労委、平12不再11、平12不再12、平14.12.4

## 命 令 書

平成12年(不再)第11号事件  
再審査申立人 全労連・全国一般労働組合  
平成12年(不再)第12号事件 神奈川地方本部  
再審査被申立人

平成12年(不再)第12号事件  
再審査申立人 SMK株式会社  
平成12年(不再)第11号事件  
再審査被申立人

## 主 文

- 1 初審命令主文第1項中「平成7年度以降、同期、同学歴の従業員の平均的処遇と同等であったものとして」を「平成7年度に6級に昇格したものとして」に改める。
- 2 初審命令主文第2項中「平成7年冬季賞与以降の各賞与又は平成7年度以降」を「平成7年冬季賞与以降同10年夏季賞与までの各賞与及び同8年以降同10年まで」に改める。
- 3 初審命令主文第4項を取り消し、第5項を第4項とし、第6項を第5項とする。
- 4 上記3で改めた初審命令主文第4項の記以下を次のとおり変更する。

当社が貴組合員のX 1及びX 2について、平成7年度に昇格させなかったこと、貴組合員に対して平成7年冬季賞与以降同10年夏季賞与までの各賞与及び同8年以降同10年までの昇給に係る考課を低く査定したこと、貴組合員のX 3及びX 1に対して出向辞令を発し、X 1に対して懲戒処分を行ったことは、中央労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部  
執行委員長 X 4 殿

SMK株式会社  
代表取締役 Y 1

- 5 その余の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

1 本件は、SMK株式会社(会社)(平成14年11月19日、エスエムケイ株式会社から社名変更)が、①全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部(組合)湘南地区協議会SMK分会(分会)の分会員X1(X1)及びX2(X2)を同7年度に昇格させなかったこと、②分会員の同7年冬季賞与ないし同10年夏季賞与及び同8年ないし同10年の昇給に係る考課を低く査定したこと、③分会員X3(X3)及びX1に対し関連会社への出向を命じ、X1がこれに応じなかったことを理由に懲戒処分を行ったこと、④分会員X5に対し配置転換を命じたこと、⑤団体交渉の出席者、開催時期等について電機連合、SMK労働組合(SMK労組)と差別的取扱いをしたこと、⑥分会員に対し同7年11月分からバス定期代を支払わなかったこと、⑦ストライキによる欠勤控除の軽減措置に関しSMK労組と差別的取扱いをしたことがそれぞれ不当労働行為であるとして、①及び③ないし⑦については同7年12月22日に(③のうちX1の懲戒処分については同9年7月1日に追加申立て)、②のうち同7年冬季賞与、同8年昇給、同年夏季賞与については同8年11月26日に、②のうち同8年冬季賞与、同9年昇給、同年夏季賞与については同9年12月4日に、②のうち同9年冬季賞与、同10年昇給、同年夏季賞与については同10年12月1日に、それぞれ救済申立てのあった事件である。

組合は、本件初審審査において、上記分会員に対する不利益取扱いは、平成元年11月17日付け覚書(覚書)、同日付けの会社代理人のY2弁護士(Y2弁護士)の記名押印のある「確認書」と題する文書(確認書)、同月10日付けのY2弁護士の署名のあるメモ(Y2メモ①)及び同2年2月28日付けの同弁護士の署名のあるメモ(Y2メモ②)、以下、この4つの文書を「4文書」という。)に違反していると主張した。

2 初審神奈川県地方労働委員会(神奈川県労委)は上記の4件を併合して審査し、平成12年2月25日、会社に対し、①X1及びX2の昇格について、同7年度以降、同期、同学歴の従業員の平均的処遇と同等であったものとして取り扱うこと、②同7年冬季賞与以降の各賞与又は同7年度以降の昇格に係る考課査定をC考課とした組合員の当該考課について、同期、同学歴の従業員の平均的処遇と同等であったものとして取り扱うこと、③上記①及び②に係るバック・ペイ(年5分加算)、④X3に対する出向辞令並びにX1に対する出向辞令及び懲戒通知がなかったものとして取り扱うこと、⑤文書掲示を命じ、その余の申立て(上記1の④ないし⑦)を棄却した。

3 組合は、上記2の初審命令の棄却部分のうち上記1の④及び⑤に係る部分を不服として、平成12年3月6日、再審査を申し立てた。ま

た、会社は、上記2の初審命令の救済部分を不服として、同月8日、再審査を申し立てた。

## 第2 再審査申立人の主張

### 1 会社の主張

#### (1) 4文書について

初審命令は、4文書の効力の存否は不当労働行為の成否に直接関わるものではないとの前提に立った上で、昇格及び考課の問題については4文書の約定どおり履行されたか否かが不当労働行為の成否に影響を及ぼすとするが、不当労働行為の成否につき4文書の履行状況を判断の基礎とするのであれば、当事者間で争われている4文書の効力の存否についての検討が不可欠であり、4文書の効力の存否は本件の結論に影響を及ぼす重大な問題であるのに、初審命令がその検討をしないまま4文書の履行状況を判断の基礎としたことには論理の矛盾があり、審理不尽の違法がある。

そもそも4文書は、分会員と他の社員との間の昇格及び考課の格差是正を目的とするものではなく、会社と分会とが従前の対立的な労使関係から脱却して新賃金制度をベースにした新たな協調的な労使関係を構築することを目的として作成されたものである。ところが初審命令は、4文書は平成元年11月時点に存在した分会員と他の社員との間における格差を是正することを目的としたとの誤った解釈に依拠して不利益性の存否を判断している。

そして、仮に4文書に格差是正の目的があったとしても、少なくとも同5年までは会社と分会との関係は平穏であり、会社はこの間に4文書を履行したことにより格差なるものは解消されている。バブル経済の崩壊による会社の業績の悪化、冷戦の終結による世界的規模での競争の激化等の社会経済情勢の変化の中で、4文書は企業環境を取り巻く状況にそぐわない部分が多いものとなり、これを更に漫然と遵守すれば、分会員以外の社員に対して逆差別を生じることとなるので、会社は分会に対し、4文書のうち逆差別の生じるおそれのある部分についてはこれを改め、公平さを求める旨、4文書の改廃協議の申入れを再三行ってきたが、その都度拒否され続けている。4文書は分会員の積極的な努力を前提としており、分会員が何ら努力もせず他の社員より優遇されるなどといった状況は全く予想されなかった事態である。以上からすれば、4文書は事情変更の原則により失効したと解すべきである。

#### (2) X 1 及び X 2 の昇格について

上記(1)で述べたとおり、4文書は、分会員と他の社員との間の

昇格及び考課の格差是正を目的とするものではなく、会社と分会とが従前の対立的な労使関係から脱却して新賃金制度をベースにした新たな協調的な労使関係を構築することを目的として作成されたものであるから、覚書にある「会社は分会員の昇格、役職任命を公平に行う」とは、分会員であるからといって有利に取り扱ったり不利に取り扱ったりするのではなく能力に応じた処遇をするという意味なのであり、Y2メモ①にある「昇格者にふさわしい内容を備える努力をすることを期待するものである」とは、7級職につき言及したものであるが、6級職を含む他の級にも当てはまるものである。そうすると、確認書にある「会社は分会員のうち5級職在級15年を経過した者については6級職とする」とは、ただ5級職在級15年を経過しさえすれば6級職に昇格するというのではなく、その前提として分会員の相応の努力を必要とすることを求めていることは明らかである。しかるに初審命令は、4文書の趣旨・目的の解釈を誤り、X1及びX2が昇格にふさわしい努力をしたか否かを吟味することなく昇格させなかったことを不利益取扱いであるとしたものである。

X1及びX2は、格別の配慮をした昇格試験が不合格であったのであり、明らかな不合格者を合格者とするこそこそ今や不当な差別となるのである。よって、両名を昇格させなかったことには正当な理由がある。

### (3) 昇給及び賞与の考課査定について

考課問題についても、初審命令は、4文書は平成元年11月時点に存在した分会員と他の社員との間における格差を是正することを目的としたものと決めつけた上で、4文書中のY2メモ②に「当面は男子に限り1、6、1の考課分布を守る」との記載があることを拠り所として、昇格問題と同様の論理で「1、6、1」を下回ったことを不利益取扱いであるとしている。しかしながら、覚書には考課査定について、「会社は分会員に対し、従来どおり公平に取り扱う」とあり、その趣旨は昇格の規定と同じく分会員であるからといって有利に扱ったり不利に扱ったりするのではなく勤務成績の良・不良によって判定するというものであった。そこで、会社は覚書締結直後の平成元年冬季賞与の考課を客観的に判定したところ、分会から申入れがあったことを受けてY2メモ②が作成されたという経緯があり、新たな労使協調関係の構築に向けての労使双方が歩み始めたばかりの時期であることを考慮し、あくまで暫定的ないし一時的な措置として「1、6、1」の分布によるとしたもので、「当面は」とあるのは、円滑な労使関係が構築されると考えられた2年ないし3年以内を意

味していた。しかるに初審命令は、こうしたY2メモ②の作成経緯、趣旨を考慮することなく「1、6、1」の分布を下回っているとの理由で不利益取扱いとの判断をしたものである。

分会員はあまりにも改善提案が少ないし、提案があったとしても全社レベルで見れば極めて程度の低いものである。また、女性分会員に対する評価がC考課であるのは欠勤が大きな要因であり、他の評点も悪かったためである。よって、C考課としたことには正当な理由がある。

#### (4) X3及びX1の出向並びにX1の懲戒処分について

出向の不利益性の存否は発令の経緯、出向の必要性、対象者の人選、対象者の組合内での地位・活動状況等を総合的に考慮して判断されるべきであるところ、初審命令は、X3及びX1には組合活動上の不利益があるとの一事をもって不利益取扱いと判断したものであり、理由不備の違法がある。

4文書のうちY2メモ①の「将来的には神奈川地区も含むことをも組合は理解する」とは、将来的には神奈川分工場以外での勤務も予定していること、すなわち、出張、転勤、出向もあり得るということであり、「会社は一方的に強行はしないということである」とは、今後、労働条件、職務の変更を行う場合には、分会に説明し話し合ってから行うとの趣旨であり、双方の合意がなければならないというものではない。

X3及びX1の職場においては受注の見通しは先細りであるが、出向先は技術レベルも高く、仕事量も確保されており、出向することになれば努力次第によって技術レベルの向上が期待でき、会社は兩名の技術的向上を図る目的をもって出向辞令を発したものであり、会社、出向先とも兩名の従前の職種・経験に沿った業務を予定していたのである。したがって、会社の出向辞令には従前の職種・経験と出向先との希望との間の整合性に問題があるとした初審命令の判断は的を得たものではない。

## 2 組合の主張

### (1) X5の配転について

初審命令は、X5の配転には不利益性は認められないとするが、同人の配転先の技術管理課は本社技術管理部に所属しているため、同人は将来的には大和事業所における雇用の保障はされない場合が予想されるのである。技術管理課への配転後、X5の昼休みの休憩時間は11時40分から12時25分までに変更となり、原則として毎週火曜日の昼休み時間中(12時25分から同40分頃まで)に行われている分会の全体会議に同人を出席させるため、毎回、大和事業所長あてに昼休み時間の変更願いを分会から提出し、承認を取れなければ出席できないという組合活動上

での大きな不利益を受けている。X5の配転辞令発令時には既に出向問題が発生しており、こうした時期に事前協議すら全く行わずに配転を強行した会社の真の目的は、会社が分会を嫌悪し、分会を弱体化させることを企図して出向辞令と同様に本件配転辞令を強行してきたものと判断されるべきである。

## (2) 団体交渉の組合間差別について

初審命令は、団体交渉の出席者について会社が大和事業所長のY3(Y3所長)と同事業所顧問のY4(Y4顧問)に全権を委任している以上、Y5常務取締役(Y5常務)その他の役員の出席がないとしても交渉員差別にはならないとするが、組合は、交渉員差別と併せて、会社がSMK労組とは考課査定に関する協議を行っておきながら分会とは意図的に行わなかったことが不誠実団体交渉であると主張しているのである。Y5常務が分会との団体交渉に出席しなかったためこうした不誠実団体交渉が発生したのであり、仮にY5常務が分会との団体交渉に出席しなかったことが不誠実団体交渉の原因でないとするれば、会社が全権を委任していたY3所長とY4顧問が分会との団体交渉において不誠実な対応を行ったこととなる。

初審命令は、平成7年11月14日にSMK労組に対し第二次有額回答を行った後、分会に対しても回答しようとしたが、分会員は既に帰宅した後であったため翌朝回答するに至ったものであり、会社が分会に意図的に一日ずらして回答したとまでは認められないとするが、午後5時からのSMK労組との交渉で会社が回答することは事前にわかっていたことであり、午後5時は就業時間内であるから、会社は十分に終業時間前に分会に回答がある旨の連絡ができたのであり、同時回答についても会社は差別的取扱いを行ったのである。

## 第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第1「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、当該引用する部分中、「本件結審時」を「本件初審結審時」と、「当委員会」を「神奈川県地労委」と、「中労委」を「当委員会」と、それぞれ読み替えるものとする。

### 1 1の(1)の末尾に次のとおり加える。

会社には、神奈川県大和市に神奈川工場があったが、昭和52年8月頃に神奈川分工場に、平成6年8月から大和事業所に名称を変更した。そして、神奈川分工場に置かれていた機械加工グループと試作開発グループは、大和事業所の発足と同時に生産技術グループと生産グループにそれぞれ名称を変更した。大和事業所と同じ

- 建物内には、やまと流通センター、神奈川営業所、本社技術管理部に所属する技術管理課、関連会社のSMKR&D株式会社等が存在し、その全体の従業員数は同9年9月現在、約100名である。
- 2 1の(2)中「昭和44年7月4日に」の次に「会社の神奈川工場に勤務する従業員により」を加え、「10名である。」を「10名であり、大和事業所の生産技術グループに5名、生産グループに5名が所属している。」に改める。
  - 3 2の(1)のイ中「中央労働委員会(以下「中労委」という。)において関与和解が成立し、」を「当委員会は労働委員会規則第38条に基づき和解を勧告し、会社及び組合はこれを受諾して事件は」に改める。
  - 4 2の(2)のアの(ア)中「上記協議に会社代理人のY2弁護士(以下「Y2弁護士」という。)は関与し、その署名のある「メモ」と題する「11月10日」付け文書(以下「Y2メモ①」という。)を組合に渡した。」を「上記協議に会社代理人のY2弁護士は関与し、覚書の締結に先立ち、平成元年11月10日、覚書の下書きを組合に渡した。この下書きでは、覚書の1の①ないし③が(1)ないし(3)となっており、また、覚書の2については、下記(イ)の確認書の①ないし③とほぼ同一の内容が(1)ないし(3)として記載されていた。そしてY2弁護士は、覚書の下書きと併せて、Y2メモ①を組合に渡した。」に改める。
  - 5 2の(2)のイの末尾に次のとおり加える。

この「1、6、1」の考課分布については、考課ランクAまたはA'を1名、Bを6名、B'又はCを1名とすることが労使共通の認識であった。その後会社は、同5年冬季賞与から考課ランクA'及びB'を廃止しA、B及びCの3段階とした。
  - 6 3の(1)のア中「それぞれ在級していた。」の次に「なお、同年の5級職在級183名中、在級年数10年以上の者は上記分会員6名を含む23名であり、うち在級年数15年以上の者は7名であった。」を加える。
  - 7 3の(2)のウの(オ)中「28.1%であった。また、」の次に「平成6年度については、」を加える。
  - 8 3の(5)のアの(ア)中「以下「茨城プレイティング」という。」の次に「両社とも茨城県北茨城市に所在。」を加える。
  - 9 3の(5)のアの(イ)中「SMKエンジニアリング及び茨城プレイティングからの求人申込みについて、関連会社の7部門8か所から受入れ希望がある」を「SMKエンジニアリング及び茨城プレイティングをはじめ関連会社の7社から出向の受入れ希望がある」に改める。
  - 10 3の(5)のアの(エ)中「書記次長」を「分会委員」に改める。
  - 11 3の(5)の工の(ア)中「懲戒処分の開催」を「懲戒委員会の開催」

に改める。

12 3の(5)のエの次にオとして次のとおり加える。

オ X 1 の訴訟提起及び出向命令の取消し

X 1 は、上記エの(イ)の懲戒処分の無効確認を求めて横浜地方裁判所に訴訟を提起し、同裁判所は、平成11年3月30日、X 1 の請求を全部認容する判決を言い渡した。会社はこれを不服として上訴したが、東京高等裁判所は同12年3月15日、会社の控訴を棄却し、最高裁判所は同年10月31日、会社の上告を棄却するとともに本件を上告審として受理しないことを決定し、判決は確定した。

上記東京高等裁判所判決は、「3文書(注:4文書のうち「Y 2 メモ②」を除いたもの)のうち覚書は、(中略)労働協約について有効期間を3年以内とし、有効期間の定めがない労働協約を一方的に解約することができるものと定めた同法(労働組合法)15条の適用はないと解するのが相当である。」「覚書を含む3文書は、(中略)和解契約に基づく文書の性質を有するものである。したがって、覚書を含む3文書は、有効期限の定めがないが、当事者の一方的意思表示により解約することができるのと解するのに適しない内容を含むものである。」「3文書のうち確認書及びY 2 メモ①については、覚書の内容を補充するものとして前記と同様の趣旨のもとに作成された覚書の付属文書であるということが出来るが、前記のとおり、覚書自体に労働組合法15条の適用がないと解すべきものである。」「3文書のうち確認書及びY 2 メモ①については、覚書の内容を補充するものとして前記と同様の趣旨のもとに作成された覚書の付属文書であるということが出来るが、前記のとおり、覚書自体に労働組合法15条の適用がないと解すべきものである。」「3文書の締結時においても、神奈川分工場の赤字体質が存在し、控訴人はこのことを確認しながら右締結に至ったものであり、当時共通の認識となっていた社外の経済事情等の変革により、3文書の効力を維持するのが社会通念上著しく不相応で、信義に反する結果になったとまでいうことはできない。」と判示した。

会社は、同年4月20日付けでX 3 及びX 1 に対し、出向命令発令後、相当の年月を経過し、出向先事情及び仕事の内容等も大きく変化しており、現在では当時の出向理由による必要性がなくなったとして同人らの出向命令の取消しを通知した。

13 3の(7)のアの冒頭に「分会は、平成7年10月24日に同年冬季賞与についての要求書を提出し、Y 5 常務の出席による団体交渉を開催するよう申入れを行った。」を加える。

14 3の(7)のイ中「同月10日の3回、」の次に「本社にてY 5 常務が出席して」を加える。

15 3の(7)のウ中「SMK労組への提示後」を「平成7年11月14日午後6時過ぎに、SMK労組に提示した第二次有額回答の内容が本社からフ

アクセスで届いたので」に改める。

16 4の標題を「本件初審申立て」に、4中「申立人ら」及び「申立人」を「組合」に、「被申立人」を「会社」に改める。

17 別表1の末尾に次の表を加える。

10/4	0		2		6
------	---	--	---	--	---

18 別表2の末尾に次の表を加える。

9/冬季	0		2		6
10/夏季	0		2		6

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 4文書について

- (1) 前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第1(初審命令理由第1)の2認定のとおり、昭和46年の分会公然化から平成元年の4文書作成までの経緯及び4文書の記載内容を見ると、4文書は、会社と分会とが従前の対立的な労使関係から脱却して新賃金制度をベースにして新たな正常な労使関係を形成することを目的として作成されたものであるとともに、同年11月の覚書締結時における分会員と他の社員との昇格及び考課査定の格差を是正し、今後、分会員の昇格、役職任命及び考課査定を公平に取り扱うこと並びに分会員の労働条件の変更等については分会と協議して行うことを目的としていたものであると解される。
- (2) ところで会社は、4文書は会社と分会とが新たな協調的な労使関係を構築することを目的として作成され、その後少なくとも平成5年までは会社と分会との関係は平穏であり、この間に4文書を履行したことにより格差は解消される一方、会社の業績の悪化等の中で、4文書は企業環境を取り巻く状況にそぐわない部分が多いものとなり、改廃協議を再三申し入れたが拒否され続けたことなどからすれば、4文書は事情変更の原則により失効したものと解すべきであると主張する。

確かに、初審命令理由第1の3の(3)及び(4)認定のとおり、会社は、同5年2月には2日間の休業を実施したり、同年11月には、不況対策の一環として3か月間の限定で45歳以上の正社員を対象とする早期選択定年優遇制度の導入の検討を申し入れたり、同6年の賃金引上げ実施日を同年7月給与からとしたり、会社の業務が悪化していたことは窺えるところである。にもかかわらず組合及び分会は、これら会社提案にことごとく反対し、会社が分会に対し同7年4月4日付けで申し入れた4文書の改廃協議に対しても、経営環境の悪化は協定不履行の口実でしかないなどとして会社の申入れには応じられないと回答するなど、組合及び分会の対応には柔軟性に欠ける面があったと言える。

しかしながら、この4文書の改廃協議の状況をみると、会社と分会との間で同月から同年6月にかけて9回にわたって協議が行われたものの、分会の納得を得るに至らず、3か月間で協議は打ち切れ、結局4文書の改廃については合意するに至っておらず、その後会社が分会に対し4文書の改廃協議を申し入れたとの疎明もない。

また、同(2)のウの(ウ)認定のとおり、そもそも4文書が合意された同元年当時から、分会員が所属する生産グループ及び生産技術グループの赤字体質が存在し、会社はこのことを認識しながら覚書を締結しており、その後の会社の業績の悪化、企業環境を取り巻く状況の変化等も会社が到底予見できないほど著しいものであったとは言えない。

これらのことからすると、分会員の昇格並びに昇給及び賞与の考課査定に格差が相当程度是正されてきたとしても、4文書の効力が事情変更により失効したとまでは認めることができず、4文書は本件再審査結審時においても依然として有効に存続していたことは否定できない。

## 2 X 1 及び X 2 の昇格について

- (1) 初審命令理由第1の2の(2)認定のとおり、会社と分会は、昇格について「会社は分会員の昇格、役職任命を公平に行う」との覚書を締結するとともに、「会社は分会員のうち5級職在級15年を経過した者については6級職とする」との内容の確認書が合意され、会社は、この趣旨に沿って、同3の(1)認定のとおり、平成2年度にX 3を、同4年度にX 6を、同5年度にX 7を、同6年度には同7年3月31日付け協定書に基づきX 8分会長を、それぞれ6級職に昇格させている。

しかるに会社は、同7年度で5級職在級が16年目となるX 1 及び X 2 を6級職に昇格させなかった。

確かに、X 1 及び X 2 は、同年度及び同8年度の6級職昇格試験の受験資格がなかったが会社は受験させ、いずれも不合格となっている。しかしながら、同2の(2)のアの(イ)認定のとおり、確認書の合意時に会社は分会に対し、無試験での昇格はまずいので形だけの試験を受けてほしいと要望し、これに対して分会は同意していたこと、同2年度から同6年度までに昇格した5名についてはいずれも試験不合格であっても昇格していることなどからすれば、会社は、4文書の趣旨に沿って、同6年度までは、5級職在職15年を経過した分会員らを、試験の結果を問わず自動的に昇格させていたものとみるのが相当であり、X 1 及び X 2 と、同6年度までに6級職に昇格した分会員らとの間に勤務成績の良否についての差があるとの疎明もないのであるから、X 1 及び

X 2 については、同6年度までとは明らかに異なる扱いをしている。

- (2) 一方、X 1 及び X 2 の6級職昇格問題が発生した前後の労使事情をみると、初審命令理由第1の3の(3)及び(8)認定のとおり、①組合及び分会は、平成5年1月22日に会社が業績の悪化を理由に通告した3日間の休業の全面撤回を求め、その後会社が実施した2日間の休業に対し抗議文を提出したり、②同6年4月1日、会社が分会に対し同年度賃金引上げを6か月延期と回答したことに対し、分会はこれに反対するビラを配布したり、③同年9月1日、会社が分会に対し冬季賞与の支給方法の変更を申し入れたことに対し、分会はこれを拒否して会社提案に反対する旨のビラを配布するとともに、SMK労組組合員を含む従業員に一時金に関するアンケート調査を実施したり、④同年10月14日、組合及び分会は、Y 5 常務の同月12日の朝礼放送の発言内容に対し抗議したり、⑤同年11月17日、同7年4月3日、同月13日、同月25日には、同6年度冬季賞与及び同7年度賃上げ交渉をめぐって各1時間、合計4時間のストライキを行ったりして、組合活動が活発化していた。このような中で、会社は分会に対し、同7年4月4日付けで4文書の改廃協議の申入れを行っていたが、分会は、同月19日、4文書は労働委員会という公的な場所での和解協定書に基づくものであるとして一方的に改廃できないと抗議し、その後同年6月までに9回にわたって協議を行っていたものの、結局合意が成立しなかった。また、下記3及び4判断のとおり、ちょうどこの時期と軌を一にして昇給及び賞与の考課査定問題並びに X 3 及び X 1 の出向問題が発生していた。

なお、SMK労組は、会社が同6年12月に提案した56歳到達者の処遇の検討及び同7年4月に提案した一般職の降格制度導入の検討にいずれも反対し、同年4月12日には、同年度賃上げ交渉をめぐり16年ぶりに8時間のストライキを行った。

- (3) 以上のことを併せ考えれば、会社が、X 1 及び X 2 を平成7年度に6級職に昇格させなかったことは、分会がこの時期にビラ配布を行ったり、SMK労組組合員を含む従業員にアンケート調査を実施したり、ストライキを行ったりして活発な組合活動を行ったことを嫌悪し、X 1 及び X 2 を不利益に取り扱うとともに、これによって分会の弱体化を企図して行ったものであると認められる。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

### 3 昇給及び賞与の考課査定について

- (1) 初審命令理由第1の2の(2)認定のとおり、会社と分会は、考

課査定について「会社は分会員に対し、従来通り公平に取り扱う」との覚書を締結したが、覚書締結直後の平成元年冬季賞与の分会員の考課分布が「A' 1、B4、B' 3」であったことに対して、組合及び分会はこの考課査定結果が覚書に反しているとして協議を申し入れた結果、Y 2 メモ②が作成され、その中で「当面は男子に限り1、6、1の考課分布を守る」との内容が合意されている。

一方、全社員の考課分布で公表されているのは同7年昇給時と同年夏季及び冬季賞与のもののみであるが、最も人数の多い考課はほぼB考課であり、それ以降についても、特に従来からの考課分布を変更したとの疎明がないのであるから、平均的考課はB考課であったと推認される。

確かに、考課査定について、分会員であるからといって有利に取り扱ったりするのではなく勤務成績の良・不良によって判定することはもちろんではあるが、Y 2 メモ②作成の経緯及び「1、6、1」の考課分布については考課ランクA又はA' を1名、Bを6名B' またはCを1名とすることが労使共通の認識であったことなどからすれば、同3の(2)認定のとおり、会社は、同5年までは、分会員らの昇給及び賞与の考課査定における格差を是正すべく、考課分布をY 2 メモ②の合意内容どおりに運用していたとみることができる。

(2) しかるに会社は、平成6年以降の分会員の昇給及び賞与の考課査定において、Y 2 メモ②どおりの運用をしなくなった。確かに、Y 2 メモ②には考課分布について「当面は」との記載があり、この考課分布はあくまで暫定的、一時的な措置として考えられていたとの会社の主張は首肯できなくはないが、Y 2 メモ②には「考課分布を変更する必要がある場合は協議し決定する」との記載があり、この趣旨は、「1、6、1」の考課分布を変更するときには会社と分会が協議して合意する必要があると解されるところ、会社は、同3の(4)認定のとおり、同7年4月に4文書の改廃協議の申入れを行っているものの、「1、6、1」の考課分布の変更について会社と分会が合意したとの事実はなく、会社が一方的に考課分布を変更したものである。

(3) 会社が分会員をC考課とした理由についてみると、C考課の分会員は、改善提案が少ないこと、出勤率が低いことなどを主張している。しかしながら、会社全体の改善提案の参加率はそもそも2割程度であり、一人で複数の改善提案を出す場合もあることなどを考えると、改善提案の参加率はそれほど高くはなく、分会員の改善提案の件数がことさら少なくそのレベルも低いとの疎明もない。また、会社は査定において、欠勤や遅刻は評価

を下げるものとしているが、有給休暇や組合用務は査定の対象外としており、分会員らの稼働率が低いのは有給休暇のほかに組合用務が多いためであることからすれば、出勤率が低いことは直ちにC考課の理由とは結びつかない。また、女性分会員2名については、同6年度は遅刻、早退等があったことは認められるが、同7年度以降については欠勤が多かったとの疎明もない。

- (4) 以上のことに、上記2の(2)で判断した分会員の昇給及び賞与の考課査定問題が発生した前後の労使事情を併せ考えれば、会社が、分会員の昇給及び賞与の考課を低く査定したことは、分会が活発な組合活動を行ったことを嫌悪して不利益に取り扱うとともに、これによって分会の弱体化を企図して行ったものであると認められる。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 4 X 3 及び X 1 の出向並びに X 1 の懲戒処分について

- (1) 初審命令理由第1の1の(2)並びに3の(5)のA及びエ認定のとおり、平成7年8月31日にY 3 所長が分会に対しX 3 及びX 1 を出向させたい旨を伝えた当時、同人らはそれぞれ分会の会計担当及び分会委員を務めており、分会が大和事業所に勤務する従業員により組織されていることからすれば、同人らが茨城県北茨城市に所在するSMKエンジニアリング及び茨城プレイティングに出向することにより、通勤が不可能であるため転居を余儀なくされるとともに、大和事業所における日常の組合活動ができなくなるなどの組合活動上の不利益があることは明らかである。しかしながら、出向の不利益性の存否は、発令の経緯、出向の必要性、対象者の人選等を総合的に考慮して判断されるべきであるとの会社の主張も首肯できる。

- (2) そこで、まず出向の必要性についてみると、同3の(2)のウの(ウ)認定のとおり、X 3 及びX 1 が勤務する生産技術グループは平成元年当時から赤字部門であったことからすれば、生産技術グループにおいては受注の見通しは先細りであるが、出向先は技術レベルも高く、仕事量も確保されており、出向すれば努力次第によって技術レベルの向上が期待できるとの会社の主張は首肯できないものではない。

しかしながら、本件出向発令の経緯をみると、会社に対し同7年6月29日付で提出された「求人申込書」は、SMKエンジニアリングについては、マシンオペレーターとして20歳から35歳までの男性を同年7月から12月まで臨時に雇用することを希望するとの内容であり、茨城プレイティングについては、50歳から55歳までの男性を常用で雇用し、職種は特に学歴・経験を要しな

い簡単なめっき作業との内容であって、44歳のX 1に対しSMKエンジニアリングに3年間の出向を命ずること及び8年間のめっき業務の経験のあるX 3に対し茨城プレイングへの出向を命ずることとの整合性には疑問が残るところである。

しかも、対象者の人選についてみると、社内で両名以外に適任者がいるか否かを比較検討した上で両名に対し出向を命じたとの疎明もない。

以上からすれば、会社が両名に対して出向を命ずる根拠及び必要性は薄弱であると言わざるを得ない。

- (3) また、4文書との関係についてみると、確かに、Y 2メモ①には「将来的には神奈川県も含むことをも組合は理解する」との記載があるが、これが無制限に広域での勤務を予定したものととは言えないし、「神奈川県」に茨城県北茨城市が含まれると解することには無理がある。また、「会社は一方的に強行はしないということである」との記載は、覚書の「会社は今後も分会員の神奈川県分工場における、雇用と仕事を保障する」、「会社は今後、労働条件、職務の変更を行う場合、分会と充分協議して理解と納得を得るようにしてこれを行う」との条項を受けてのものであり、分会員を関連会社に出向させるなどの労働条件の変更を行う場合には、分会に対し、その納得が得られるように、その必要性について具体的な理由を挙げて真摯な態度で協議を尽くす必要性があるのであって、単に分会に説明し話し合ってから行えばよいとの趣旨ではないことは明らかである。にもかかわらず会社は、分会との協議を尽くすことなく、再三にわたりX 3及びX 1に対し出向を命じており、このことには合理性があるとは言い難い。そして、出向命令に合理性がない以上、X 1に対し出向拒否を理由に懲戒処分を行ったことに合理性がないこともまた当然である。

なお、同3の(5)のオ認定のとおり、X 1が懲戒処分の無効確認を求めて提訴した訴訟において、横浜地方裁判所はX 1の請求を全部認容し、会社はこれを不服として上訴したが、東京高等裁判所及び最高裁判所は、会社の控訴及び上告を棄却するとともに本件を上告審として受理しないことを決定し、判決は確定している。

- (4) 以上のことに、上記2の(2)で判断したX 3及びX 1の出向問題が発生した前後の労使事情を併せ考えれば、会社が、X 3及びX 1に対し関連会社への出向辞令を発し、X 1がこれに応じなかったことを理由に懲戒処分を行ったことは、分会が活発な組合活動を行ったことを嫌悪し、X 3及びX 1を分会員であるが故に不利益に取り扱うとともに、これによって分会の弱体化

を企図して行ったものであると認められる。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

#### 5 X 5の配転について

初審命令理由第1の3の(5)のイ認定のとおり、確かに、X 5の配転先の技術管理課は本社に所属し、就業時間及び休憩時間は大和事業所内の他の職場とは異なる時間帯ではあるが、同人がそれまで所属していた生産グループとは壁を隔てて4、5メートルほど離れているに過ぎず、本社に所属していることをもって、将来的に大和事業所における雇用の保障はされない場合が予想されるとまでは認められない。会社が分会からの同人の昼休み時間の変更願いを承認しなかったとの疎明もなく、また、同人の配転問題が発生する直前にX 3及びX 1の出向問題が発生しているが、そのこととX 5の配転問題との関連性は明らかではなく、会社が分会を弱体化させることを企図してX 3及びX 1に対する出向発令と同様にX 5に対し配転発令をしたとは認められない。

したがって、これを不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は相当である。

#### 6 団体交渉の組合間差別について

初審命令理由第1の3の(7)認定のとおり、会社とSMK労組とは平成7年10月30日、同年11月6日及び同月10日の3回、Y 5常務も出席して労使協議会を開催し、その中で人事考課についての議論を行っているにもかかわらず、この間分会とは同月10日に事務折衝を行うまで労使間の協議は行われておらず、会社の両組合に対する対応には配慮が足りなかったことは否めない。

しかしながら、会社は分会に対し、団体交渉には交渉員としてY 3所長とY 4顧問が委任されている旨を明らかにしており、Y 5常務が出席しなかったとしても交渉員差別があったとは認められない。

また、①SMK労組との労使協議会は本社にて行われており、大和事業所との距離を考えれば分会との交渉にY 5常務が出席できないことも無理からぬものがあること、②分会は、同年10月24日に同年度冬季賞与についての要求書を提出した際、Y 5常務の出席による団体交渉を開催するよう申し入れ、同年11月13日にもY 5常務出席による団体交渉の早期開催を強く求めていることからすると、分会がY 5常務の出席にこだわったため分会との交渉開始が遅れたと言えなくもないこと、③会社は、両組合には同月10日に同時に同年冬季賞与の第一次有額回答を提示していることなどを考慮すると、分会との交渉開始が遅れたことが会社にのみその責任があるとまでみることはできない。

次に、分会に対する第二次有額回答が1日遅れたとの点についてみると、会社が同月14日の午後5時にSMK労組に同年度冬季賞与に係る第二次有額回答を提示した後、Y3所長は、同日午後6時過ぎに同回答内容が本社からファックスで届いたので分会に提示しようとしたが、分会員全員が職場から帰宅した後であったため、翌15日の午前9時に提示したものであり、会社が分会に対し意図的に1日ずらして回答を行ったとは認められない。

したがって、団体交渉における会社の対応を不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は相当である。

## 7 救済方法について

- (1) 初審命令は、平成7年度以降のX1及びX2の昇格並びに同7年冬季賞与以降の各賞与又は同年度以降の昇給に係る考課査定をC考課とした組合員の当該考課について、同期、同学歴の従業員の平均的処遇又は考課と同等であったものとして取り扱うことを命じているが、初審命令理由第1の4の(2)認定のとおり、組合は、X1及びX2を同7年度に昇格させること並びに分会員の同7年冬季賞与ないし同10年夏季賞与及び同8年ないし同10年の昇給の考課査定をB考課に是正することを求めているのであるから、初審命令主文第1項、第2項及び第5項を主文のとおり変更するのが相当である。

なお、当委員会は、会社が「1,6,1」の考課分布を一方的に変更し、昇給及び賞与の考課を低く査定したことを不当労働行為と判断したが、その救済方法として、C考課とした分会員の当該考課について、同期、同学歴の従業員の平均的考課と同等であったものとして取り扱うよう命じることも、当委員会の裁量の範囲内にあるものと思料する。

- (2) 初審命令理由第1の3の(5)のオ認定のとおり、会社は本件再審査申立て後の平成12年4月20日付けでX3及びX1に対し同人らの出向命令の取消しを通知している。また、X1が懲戒処分の無効確認を求めた訴訟において同人の請求を全部認容する判決が言い渡され、同判決は同年10月31日に確定している。したがって、X3及びX1に対する出向辞令並びにX1に対する懲戒処分がなかったものとしての取扱いを命じる必要性は既に失われており、初審命令主文第4項を取り消すのが相当である。

しかしながら、X3及びX1に出向辞令を発したこと並びにX1に懲戒処分を行ったことが不当労働行為であることは上記4判断のとおりであるので、初審命令主文の趣旨の文書掲示を命ずるのが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文の一部を主文のとおり変

更するほかは、本件各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14年12月4日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎 ⑩