

神奈川、平 7 不19、平 8 不18、平 9 不21、平10不16、平12. 2. 25

申立人 全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 エスエムケイ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員C及び同Dの昇格について、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取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、平成7年冬季賞与以降の各賞与又は平成7年度以降の昇給に係る考課査定をC考課とした申立人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考課と同等であったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、第1項又は第2項に記載する申立人組合員に対し、各項による是正後の賞与又は賃金の額と現に支払った額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員Eに対する出向辞令並びに同Cに対する出向辞令及び懲戒通知について、それぞれなかったものとして取り扱わなければならない。
- 5 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙にかい書で明瞭に大きく記載し、被申立人の本社及び大和事業所の従業員出入り口付近の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が貴組合員のC及びDについて、平成7年度以降、昇格させなかったこと、貴組合員に対して平成7年冬季賞与以降の各賞与又は平成7年度以降の昇給に係る考課を低く査定したこと、貴組合員のEに対して出向辞令を発し、Cに対して出向辞令及び懲戒通知を発したことは、神奈川県地方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。

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 A 殿

エスエムケイ株式会社

代表取締役 B

- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人エスエムケイ株式会社（以下「会社」という。）は、大正14年に池田電機製作所として設立された株式会社（昭和4年に昭和無線工業株式会社に改称し、昭和60年に現社名に改称）であり、肩書地に本社を置き、全国に支店、営業所、事業所等を有するほか、海外にも多数の事業所等を有し、主として電気通信、電子機器その他産業機械及び情報機器等に使用される各種電子機構部品の製造販売を行っており、その従業員数は、本件結審時、998名である。

(2) 申立人全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、県内の主として中小企業で働く労働者で構成される労働組合であり、その組合員数は、本件結審時、約1,400名である。

組合傘下の湘南地区協議会SMK分会（以下「分会」という。）は、昭和44年7月4日に神奈川金属機械産業労働組合大和分会として結成された分会であり、昭和46年5月19日に神奈川金属機械産業労働組合昭和無線工業分会として公然化し、その後、昭和49年12月に組合に加盟（昭和60年10月26日に現名称に改称）しており、分会員数は、公然化当時が174名で、その後、間もなく234名に増加したが、本件結審時は、10名である。

なお、会社における労働組合としては、分会のほかに電機連合・SMK労働組合（以下「SMK労組」という。）があり、その組合員数は、本件結審時、783名である。

2 覚書締結までの労使事情等

(1) 不当労働行為事件の発生

分会が公然化した昭和46年以降、組合と会社との間には、昭和無線工業事件として、次の事件が発生し、いずれも和解又はそれに基づく取下げにより終結している。

ア 神労委昭和46年（不）第18号事件（昭和46年11月18日申立て）は、賃上げに関する団体交渉を巡り争われた事件であり、昭和47年2月22日付け団体交渉に関する覚書（以下「団交の覚書」という。）が締結され、関与和解として終結した。

イ 次の3事件は、いずれも当委員会の救済命令に対して会社が再審査を申し立て、係属中の昭和52年11月24日に中央労働委員会（以下「中労委」という。）において関与和解が成立し、終結している。

(ア) 神労委昭和47年（不）第4-1号事件（昭和47年3月8日申立て）は、Fの懲戒解雇・組合への誹謗中傷及び脱退強要を巡り争われた事件であり、当委員会は、昭和51年12月28日、原職復帰、バックペイ、組合への誹謗中傷及び脱退強要の禁止並びに文書の掲示を命ず

る命令を發した。

(イ) 神労委昭和47年(不)第4-2号事件(昭和47年3月8日申立て)は、分会員16名に対する昭和46年度秋季賃上げ及び同年冬季一時金並びに分会員1名に対する同年冬季一時金の考課査定を巡り争われた事件であり、当委員会は、昭和50年12月18日、各考課の再査定及びバックペイを命ずる命令を發した。

(ウ) 神労委昭和50年(不)第7号事件(昭和50年3月27日申立て)は、昭和50年3月24日から同年5月20日までの分会員7名に対する長期指定帰休を巡り争われた事件であり、当委員会は、昭和50年12月23日、給与減額分及び夏季一時金減額分の支払い並びに文書の手交を命ずる命令を發した。

ウ 神労委昭和51年(不)第6号(昭和51年3月19日申立て)、同第17号(同年6月23日申立て)及び神労委昭和52年(不)第18号(昭和52年5月26日申立て)の各事件は、昭和46年に遡っての賃金考課を巡り争われた事件であり、上記イの3事件が中労委で和解したことに伴い、昭和52年12月5日に取り下げられた。

エ 神労委昭和53年(不)第38号事件(昭和53年8月30日申立て)は、昭和53年度の賃上げ及び夏季一時金の考課査定、モデル賃金表の提示問題、社内預金制度の廃止時期、業務の外注化及び脱退工作を巡り争われた事件(以下「53年38号事件」という。)であり、当委員会は、昭和55年7月24日、賃上げ及び一時金のB考課以上への是正、バックペイ、業務の外注化及び組合員の処遇についての協議、脱退工作の禁止、文書の掲示を命ずる命令を發し、その余の申立てを棄却した。これに対して会社が中労委に再審査を申し立てていたが、昭和56年4月9日に関与和解が成立し、終結した。同日付けで締結された和解協定書(以下「56年協定書」という。)の主な内容は、①神奈川分工場の規模等は別紙①のとおりとする。②昭和53年賃上げ時以後本件和解時までの賃金及び一時金に関する調整金並びにバス代金を和解金として支払う、③解決時における各人の具体的賃金は別紙のとおりとする、④自宅から神奈川分工場までの距離が1.5キロメートル以上ある者にはバス定期代実費を支給する、⑤正当な組合活動を保障し、団体交渉における組合員差別等をしない、⑥会社更生法適用の事態に至るまで神奈川分工場の分会員の雇用と仕事を保障し、労働条件の変更についても十分協議する、⑦解決金を支払う、⑧会社及び組合は中労委、地労委に係属中の全事件を取り下げる、などというものであった。

オ 神労委昭和54年(不)第35号事件(昭和54年11月20日申立て)及び神労委昭和55年(不)第14号事件(昭和55年7月10日申立て)は、昭和53年度の冬季一時金、昭和54年度の賃上げ・一時金の考課査定等を巡り争われた事件であり、56年協定書の締結に伴い、昭和56年4月10日に取り下げられた。

カ 神労委昭和55年（不）第10号事件（昭和55年5月21日申立て）は、表面処理業務の操業停止及び工場移転を巡り争われた事件であり、56年協定書の締結に伴い、昭和56年4月10日に取り下げられた。

(2) 覚書の締結等

ア 覚書、Gメモ①、確認書

(7) 組合及び分会は、会社に対して1989年3月1日付け「申入書」により、「新たに分会員の昇給昇格賃金差別が深刻な問題となってきた。」として、①56年協定書の不履行、②分会員の昇給昇格賃金差別、③神奈川分工場の確立の3点について協議し、解決するよう申し入れ、一方、会社は同年7月28日、分会に対して新賃金制度（個人の職務能力の達成度・伸長度に見合って処遇する職能型の賃金制度）を導入したいと提案した。分会と会社は、神奈川分工場の確立、分会員の考課査定・昇格問題等について、平成元年7月から同年11月まで約20回に亘り協議を行い、1989年11月17日付け覚書（以下、単に「覚書」という。）を締結した。

覚書の主な内容は、次のとおりである。

「

1 工場確立

- ① 会社は今後も分会員の神奈川分工場における、雇用と仕事を保証する。
- ② 会社は当面、神奈川分工場の経営は従前の二職場を維持活用する。
- ③ 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。

2 昇格、役職任命

会社は分会員の昇格、役職任命を公平に行う。

3 考課査定

会社は分会員に対し、従来通り公平に取り扱う。

4 新賃金制度

分会は会社の提示した新賃金制度の適用を受ける。

(5項、略)

6 昭和56年4月9日付け「協定書」の効力

この協定書の効力は本覚書の成立をもって消滅する。

」

上記協議に会社代理人のG弁護士（以下「G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「Gメモ①」という。）を組合に渡した。

Gメモ①の内容は、次のとおりである。

「

1 工場確立

- ① 「神奈川分工場」と表現されているが、将来的には神奈川県も含むことをも組合は理解する。
- ② 「従来の二職場」とは、機械加工グループと試作開発グループのことである。
- ③ (3)の趣旨は、会社は一方的に強行はしないということである。

2 昇格、役付け

- ① (2)については将来、特段の事由がない限りは滞留以前に昇格する趣旨である。

但し、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。

- ② (3)「将来」とは当面3年以内を考えている。

3 考課査定

- ① 「従来通り」の意味は考課の分布・金額について考えるということである。

6 協定書の効力

- ① 但し、同協定書「記」4項については効力を維持させる。
- ② 正当な組合活動を認めることは当然のことである。

(4) G弁護士は、その記名押印がある「確認書」と題する1989年11月17日付け文書（以下、単に「確認書」という。）を組合及び分会に渡した。その内容は、「本日別紙の通り覚書を締結した。…（略）…覚書に記載できぬ事項を明示し、これを双方が合意したことを証明確認する。」「覚書・第2条」昇格・役職任命① 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。② 会社は将来少なくとも分会員のうち4名を7級職とする。③ 会社は将来少なくとも分会員のうち4名を主任職とする。」というものである。

なお、確認書の合意時、会社は分会に対し、SMK労組との関係で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。

イ Gメモ②

組合及び分会は、覚書締結直後の平成元年冬季賞与に係る分会員の考課分布が「A' 1、B 4、B' 3」であったため、会社に対して1990年1月23日付け「申入書」により、考課査定結果等が覚書に反しているとの見解を持っている、覚書に対して重大な疑義が生じているので早急に協議するよう申し入れた。

組合及び分会と会社が協議し、その結果について、G弁護士は平成2年2月28日付けメモ（以下「Gメモ②」という。）を作成した。

Gメモ②の主な内容は、次のとおりである。

「

- ◎ 覚書3項については2つの趣旨が盛り込まれている。
 - ① 全社平均額を人数倍（10名）した総額を決して下まわらない

こと。

② かつ、従前の実績（分布及び金額ともに）を極端に変更しないこと。

上記①、②の趣旨を今回更らに明確にする為に、次の表現をとることで合意する。

『 当面は男子に限り 1、6、1 の考課分布を守る（女性は別途協議する）。

考課分布を変更する必要がある場合は協議し決定する。』

」

3 覚書締結後の労使事情等

(1) 昇格問題

ア 覚書締結以降、平成5年度までの昇格状況

覚書締結時の平成元年には、分会員のうち、6級職にはHが7年、Iがゼロ年、5級職にはEが14年、J及びKが12年、L分会長が11年、C及びDが10年、それぞれ在級していた。同年10月に新賃金制度に移行した後、平成2年度にEが6級職に、平成3年度にHが7級職に、平成4年度にKが6級職に、平成5年度にJが6級職にそれぞれ昇格したが、いずれも昇格試験は不合格で、4文書（覚書、確認書、Gメモ①及びGメモ②をいう。以下同じ。）による救済合格であった。

イ L分会長の昇格

L分会長は、5級職在級が平成6年度で16年目であったが、平成5年4月及び平成6年4月の昇給査定はいずれもB考課であったため、6級職昇格試験の受験資格（直近2回の昇給査定がA考課とA考課又はA考課とB考課のいずれかであること）がなかった。会社は、分会の申入れを受け、受験させたが、同分会長の成績は受験者36名中、最下位（英語は白紙答案）であり、不合格であった。

組合及び分会は、L分会長の6級職昇格を不合格としたことに対して会社に抗議するとともに、会社と交渉し1995年3月31日付け「協定書」を締結した。同分会長は、この協定書に基づき、1994年9月21日付けで昇格した。

ウ C・Dの昇格問題

(ア) C及びDは、平成7年度で5級職在級が16年目であったが、Cの昇給査定は平成6年、7年ともB考課であり、また、Dの昇給査定は平成6年がB考課、平成7年がC考課であったため、いずれも6級職昇格試験の受験資格がなかった。会社は、分会の要求を受け、受験させたが、試験（200点満点、平均点134点）の成績は、Cが受験者45名中92点で44位、Dが72点で45位であり、いずれも不合格であった。

組合及び分会は、会社に対し、1995年11月29日付け「抗議申入書」により、昇格試験結果を理由にC及びDの昇格を拒否したことは、

覚書及び確認書を一方的に無視した協定違反の不当労働行為であるとして抗議するとともに、6級職への昇格を行うよう申し入れた。

(イ) C及びDの平成8年の昇給査定は、いずれもC考課であったため、6級職昇格試験の受験資格がなかったが、会社は受験させた。平成9年2月の面接試験の成績(15点満点、最終合格者は20名)は、Cが受験者43名(うち2名棄権)中9点で36位、Dが7点で41であり、いずれも不合格であった。

(ウ) C及びDの平成9年の昇給査定は、いずれもC考課であったため、6級職昇格試験の受験資格がなかった。なお、平成9年12月1日現在における5級職の15年以上滞留者数は、C及びDを含めて27名であり、5級職在級者数の15.3%であった。

(2) 昇給・賞与考課問題

ア 分会員らの昇給考課分布の状況

会社は、例年4月に昇給査定を実施している。男性分会員の昭和56年以降の昇給に係る考課分布は、別表1のとおりであり、また、女性分会員2名の考課は、昭和56年以降、いずれもC考課である。なお、公表されている平成7年の昇給時の全社的な各職級毎の考課分布において、最も人数の多い考課は、4級職を除き、いずれもB考課であった。

イ 分会員らの賞与考課分布の状況

男性分会員の昭和61年以降の賞与に係る考課分布は、別表2のとおりであり、また、女性分会員2名の考課は、昭和56年以降、いずれもC考課である。なお、公表されている平成7年夏季賞与、同年冬季賞与の全社的な各職級毎の考課分布において、最も人数の多い考課は、同年冬季賞与の4級職を除き、いずれもB考課であった。

ウ C考課とした会社の理由

(ア) 大和事業所の生産技術グループには、平成7年度と平成9年度以降は、H、I、C、J及びEの5名の分会員のみが所属しているが、平成6年度及び平成8年度には、分会員以外の従業員1名が所属していた。また、同じく生産グループには、平成6年度以降は、D、K、M、L分会長及びNの5名の分会員が所属している。なお、生産グループには分会員の他にSMK労組の組合員2名が所属している。

(イ) 会社は、賞与支給時に社員に対し、「あなたへのメッセージ」と題するコメントを出している。平成7年冬季、平成8年夏季及び冬季、平成9年夏季の各賞与におけるC考課の分会員については、赤字削減への努力及び技術の向上が不足していること、改善提案が少ないこと、出勤率が低いことなどを指摘していた。

(ウ) 生産グループ及び生産技術グループの売上利益は、平成7年度がマイナス7,876万8,000円、平成8年度がマイナス8,069万4,000円、

平成9年度がマイナス8,300万円、平成10年度上期がマイナス4,398万1,000円であった。なお、この2部署は、平成元年当時から赤字部門になっていた。

- (エ) 会社全体の改善提案の延件数は、平成5年度が320件、参加率は13.4%、平成6年度が710件、参加率は22.2%、平成7年度が613件、平成8年度が589件であった。
- (オ) 生産グループ及び生産技術グループの稼働率（所定労働時間に対する実稼働時間の割合）の平均は、平成6年度が85.5%、平成7年度が87.7%、平成8年度が89.4%であったが、分会員らの稼働率は、平成6年度が83.4%平成7年度及び平成8年度が87.1%であり、分会員らを除いた稼働率は、平成6年度が92.5%、平成7年度が90.7%、平成8年度が96.7%であった。なお、全社的な稼働率は、93%ないし95%であった。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り、非稼働時間に占める組合用務の割合は、平成6年度が26.3%、平成7年度が20.5%、平成8年度が28.1%であった。また、女性分会員2名には組合用務、有給休暇、特別休暇のほか、遅刻・早退等があった。なお、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、有給休暇や組合用務は対象外としていた。

(3) 分会に対する休業の通告等

ア 平成5年1月22日、会社は分会に対し、受注・売上の急落による業績の大幅な悪化を理由に、同年2月1日、同月12日及び同月13日の3日間の休業を通告した。これに対して組合と分会は、同年1月26日付け「申し入れ書」により、内部留保金や取得株の含み益の増加を根拠に、不況を口実にして休業する必要はないとして、休業提案の全面撤回を求めた。その後、会社は同年2月1日及び13日の2日間、休業を実施し、これに対して組合と分会は、1993年2月13日付け「抗議文」により、抗議するとともに、話し合いによる解決を行うよう求めた。

分会と会社とは、1993年2月26日付け「覚書」を締結した。その内容は、「休業に関する紛争が円満に解決したことを双方確認し、覚書を取り交わす。」「神奈川分工場の労働条件決定については、今後も多数派組合の意向を尊重する。89年11月17日付覚書の精神を今後も遵守する。」などというものであった。

イ 平成5年11月11日、会社は分会に対し、不況対応策の一環として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」導入の検討を申し入れた。これに対して分会は拒否し、一方、SMK労組は同意した。

ウ 平成6年4月1日、会社は分会に対し、平成6年度賃金引上げについて回答し、その中で実施日を同年10月給与からとした。これに対して分会は、6か月延期に反対するビラを本社と神奈川事業所の門前で

配布した。最終的に会社は、賃上げ実施日を同年7月給与からとした。

エ 平成6年9月1日、会社は分会に対し、1994年冬季賞与の支給方法の検討を申し入れた。その内容は、平均支給月数を2.1か月とする、算定方式を「資格別、考課ランク別定額×勤怠係数」とするというものであった。これに対して分会は拒否し、一方、SMK労組は同意した。

分会は、平成6年11月と12月の各1回、会社提案に反対する旨のピラを配布するとともに、一時金に関するアンケート調査を葉書により実施した。回答は、300通配布のうち14通で、すべてSMK労組組合員からのものであった。その中の自由意見に、「役員のリストラも行うべきである。SMKには役員が多すぎる。1/3にへらすべきである。」「現電労の組合は、いつから腰ぬけになってしまったのか、組合役員OBとしてハガユイ思いである。」などというものがあつた。

オ 組合及び分会は、1994年10月14日付け「抗議申入書」で、組合が同月12日に行った「本社に対する抗議申し入れ行動」に対し、「〇常務は、12日の朝礼放送において一方的に会社の主張を述べた上で、組合の行動の目的が、まるで、ゆすり、たかりのように「解決金を取るの」が目的である」と決め付ける発言を行った。」として、抗議した。

カ 平成6年12月26日、会社は分会に対し、56歳到達以降の月額給与を資格毎に過去3年間の昇給人事考課と直近の総合評価により決定することなどを内容とする「56歳到達者の処遇」の検討を申し入れた。また、平成7年4月24日には、52歳以下で一定期間、同一職級にあり、かつ、一定の考課ランクである場合は降格させるという内容の「一般職の降格制度」導入の検討を申し入れた。

これらに対して分会とSMK労組は、いずれも反対し、この2つの提案は導入されなかった。

(4) 4文書等改廃協議の申入れ

ア 会社は、分会に対して、「『覚書』・『確認書』・『Gメモ』等の改廃協議の申入れ」と題する平成7年4月4日付け文書により、経営環境等の変化を理由に、覚書、確認書、Gメモ①、Gメモ②の解約、その他一切の関連合意文書の廃棄、新しいルールの構築について協議を行いたい旨申し入れた。協議期間は同年4月4日から同年6月末日とし、同年7月1日から実施したいというものであった。また、会社は、「協定書(案)」と題する同日付け文書により、新しい協定案を分会に提示した。

これに対して分会は、1995年4月19日付け「回答書」で会社に回答した。その内容は、4文書については、労働協約と異なり、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、一方的に改廃できないこと、会社は申入れの理由を経営環境の変化としているが、これは協定不履行の口実でしかないことなどを理由に挙げた上、会社の

申入れには応じられないとするものであった。

イ 分会と会社は、4文書等改廃について、平成7年4月から6月までに9回に亘って協議をした。そのうち、平成7年4月22日の協議において、分会が「覚書」、「確認書」、「Gメモ」の内容の中で協議の必要が生じた場合は、その都度協議すればよいのではないかと述べたのに対し、会社は、「昨今の時代背景からして、その都度協議出来る状態ではない。申入れの通り、一括「改廃」協議が必要である。」と述べた。また、同年6月1日の協議において、分会は「先日提案された新しい協定案では、とても応じられず、その前に昇格問題をはっきりして欲しい。」と述べた。一方、会社は「転勤させるためには、今までの約束を解消する必要があるので改廃したいと言っているのだ。」と述べた。

(5) 出向・配転問題

ア 出向問題

(ア) 会社の関連会社である株式会社SMKエンジニアリング(以下「SMKエンジニアリング」という。)と茨城プレイング工業株式会社(以下「茨城プレイング」という。)は、それぞれ会社の人事部に平成7年6月29日付け「求人申込書」を提出した。SMKエンジニアリングの申込書は、マシンオペレーターとして20歳から35歳までの男性2人を同年7月から12月まで臨時に雇用することを希望する内容であった。一方、茨城プレイングの申込書は、電気めっき業として50歳から55歳までの男性1人を常用で雇用することを希望する内容であり、特に学歴・経験を要しない簡単なめっき作業等ということであった。

(イ) 会社は、平成7年8月3日開催の定例労使協議会の席上、分会に対し、SMKエンジニアリング及び茨城プレイ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と説明した。なお、会社全体の平成5年から9年までの国内・海外の出向者数の推移は、国内では4名から9名に、海外では40名から60名にそれぞれ増加している。そのうち国内での出向先は、会社の関連会社であり、標準的な出向期間は3年である。

(ロ) 大和事業所長のP(以下「P所長」という。)は、平成7年8月18日開催の分会との事務折衝の席上、茨城プレイングには、L又はEのいずれか1名を、SMKエンジニアリングには、I、J又はCのいずれか1名を出向させたいと説明した。これに対して分会は、「希望者がいるか確認してみよう」と回答した。

(ハ) 平成7年8月31日、P所長は分会に対し、茨城プレイングにはEを、SMKエンジニアリングにはCを出向させたい旨を伝えた。これに対して分会は、異動に応じる人間はいないと思う、本人がオーケーすれば別だが、拒否したなら組合が対応する旨回答した。E

は、この当時49歳で、生産技術グループに所属し、表面処理（メッキ）業務の経験年数は8年、機械加工業務の経験年数は22年であり、分会では会計を担当していた。一方、Cは44歳で、生産技術グループに所属し、入社以来、機械加工・組立業務に従事し、経験年数は26年であり、分会では書記次長であった。

- (オ) 平成7年9月6日、P所長、大和事業所顧問のQ（以下「Q顧問」という。）及び大和事業所管理課長のR（以下「R課長」という。）は、Eに対して茨城プレイティングに、Cに対してSMKエンジニアリングに出向してほしい、同月13日までにQ顧問に返答するように伝えた。これに対してE及びCは、同日、出向要請には応じられない旨Q顧問に回答した。
- (カ) 平成7年9月25日、会社は臨時労使協議会の席上、E及びCを出向させる旨の通知書を分会に交付した。その通知書には、いずれも出向期間を3年間とすること、出向理由として、生産技術グループの製造利益がここ8年間マイナスであり、このままでは操業の維持、継続が困難であること、E及びCは高度な技術を取得する機会を得ることになることなどが記載されていた。

イ 配転問題

- (ア) 平成7年11月15日、P所長は、分会に対し、Nの大和事業所内の技術管理課への配転を口頭で通知し、その際、配転理由は異動先の女性社員が退職するので後任者補充のためであること、選考理由は本人の能力向上になること、異動先職場社員も同人の配属を望んでいること、夫（L分会長）が現職場の上司であることなどを述べた。
Nは、生産グループに所属し、入社以来、組立・試作業務の主に部品の管理等に従事し、経験年数は25年であった。
技術管理課は、本社技術管理部に所属し、生産グループとは壁を隔てて四、五メートル程離れた場所にあり、就業時間及び休憩時間は異なる時間帯である。
- (イ) 平成7年11月25日、R課長は、職責上の話として、L分会長に対し、Nの配転に協力してほしいと要請をした。同日、NはR課長に対し、「協定通り今までの仕事を続けたい。会社は組合との協定を守っていない。」と回答した。
- (ウ) 平成7年12月11日、R課長は、L分会長及びNを会議室に呼び、Nに対し、同日付けで大和事業所技術管理課勤務を命じる旨の同月1日付け辞令を発令した。これに対してNは、異動には応じることができないと述べて辞令を受け取った。
- (エ) 平成7年12月13日、組合及び分会は、同年冬季賞与の団体交渉の席上、同日付け「抗議申入書」を会社に提出した。その内容は、会社はNが拒否しているにもかかわらず、また、強行しない、団体交渉で協議するとの約束を破って辞令を出したものであり、このこと

は、覚書等の協定違反であり、不当労働行為であるとして、抗議し、撤回を申し入れるというものであった。これに対して会社は、撤回を拒否し、平成8年1月5日から異動させる旨、言明した。

会社は、分会に対し、平成8年1月8日付け「見解書」により、組合の申入れに対して反論した。その中で、「労使交渉を1回は行うことを考慮し、異動日を96年1月5日に変更した」こと、「会社は未だ、異動を実施していない」こと、Nの配転拒否理由は、何ら正当性がなく、単なる我が儘であり、企業は人事権を掌握しており、各人が勝手気儘な行動をとれば組織の効率的運用の妨げになることなどの見解を示した。

ウ 出向及び配転問題のあっせん申請等と発令

(ア) 平成7年12月22日、組合は、出向及び配転に関する交渉に進展がないとして、当委員会にあっせんを申請するとともに、不当労働行為救済を申し立てた。

あっせんは6回行われたが、組合から不当労働行為で争いたい旨の意向が示されたため、平成8年6月14日に打ち切りとなった。

(イ) 会社は、平成8年6月21日、分会に対してE及びCの出向とNの配転をそれぞれ通知した。その内容は、Eについては、同年7月1日から平成11年6月30日までの3年間、茨城プレイティングに出向を命ずるものであり、Cについては、同年7月1日から平成11年6月30日までの3年間、SMKエンジニアリングに出向を命ずるものであり、Nについては、同年6月24日付けで技術管理部技術管理課へ配転を命ずるものであった。また、会社は同日、Eに対しては、同年7月1日付けで茨城プレイティング勤務を命ずる辞令を、Cに対しては、同年7月1日付けでSMKエンジニアリング勤務を命ずる辞令を、Nに対しては、同年6月24日付けで技術管理課勤務を命ずる辞令をそれぞれ発令した。

(ロ) 平成8年6月24日、E及びCは、出向辞令は分会の組織弱体化を狙った組合つぶしの攻撃であるとして、辞令には応じられないとする同日付け回答書を、Nは、現時点では技術管理課での業務には応じるが、異動辞令には異議があり、第三者機関を通じて争うとする同日付け回答書を、組合及び分会は、E及びCに対する出向辞令の撤回を求めるとともに、Nに対する異動辞令には異議をとらえ争う旨の同日付け文書をそれぞれ会社に提出した。なお、Nは、実際には平成8年4月3日から技術管理課の業務に応援という形で従事していた。

(ハ) 平成9年2月12日、当委員会は、和解勧告案を労使双方に提示した。これに対して分会は、基本的には受け入れる方向であったが、会社は、同月21日付け「和解勧告（案）に関する見解書」と題する文書で、56年協定書等の取扱いについては、「協定書等の見直しは、

1995年4月4日会社が申入れを行って以来の労使間の懸案事項であり（1995年7月1日以降これらは失効し、現在は無協約状態と理解しておりますが）、組合が申立を行っている他の全ての案件解決の前提となるものであります。」などとの見解を示したため、合意に至らず、同月26日に和解作業は打切りとなった。

- (オ) 平成9年3月21日、会社は、当委員会の和解作業が打切りになったとして、Cに対して同年4月1日から3年間、SMKエンジニアリングに出向を命ずる辞令を、Nに対して同年3月21日付けで技術管理課勤務を命ずる辞令をそれぞれ発令した。これに対して組合及び分会は、会社に対し、同月26日付け「抗議申入書」により、分会員に対する出向・異動辞令は56年協定書及び覚書に違反しており認められないなどとして辞令の撤回を申し入れ、また、Nの異動先での業務命令には現時点では応じるが、異動辞令については異議をとなえて争うと申し添えた。なお、Eは、同年3月15日、両眼とも緑内障と診断されていた。

この組合及び分会の申入れに対して会社は、分会に対し、平成9年4月1日付け「見解書」により、56年協定書に代えて合意された覚書は、現在失効しているものと理解しているが、仮にそうでないとしても今回の出向・異動辞令については覚書に何ら違反していないなどとの見解を示した。

エ 懲戒処分の決定等

- (ア) 会社は、Cに対しては平成9年4月21日に、Nに対してはその翌日に、それぞれの出向拒否又は異動拒否は就業規則違反であり、同月23日に懲戒委員会が設けられ、弁明の機会が与えられるので、本社へ行くよう求めた。

これに対してCとNは、平成9年4月23日、それぞれ「懲戒委員会に対する私の見解」と題する文書を懲戒委員会宛てに提出した。その内容は、いずれも懲戒処分の開催自体が不当なものと考えられるので欠席することと、その理由について述べたものであった。

- (イ) 会社は、平成9年4月30日付け「懲戒通知」により、Cに対して出向命令の拒否は就業規則（職場異動等）に違反するとして、譴責処分（始末書を提出させ、将来を戒める）及び減給処分（基本給の3%を6か月間）としたことを、また、Nに対して異動命令の拒否が同じく違反するとして、譴責処分としたことをそれぞれ通知した。
- (ウ) 平成9年5月7日、組合は、当委員会に対し、命令が交付されるまでの間は、C及びNに対する同年4月30日付け懲戒処分を執行させないこととする審査の実効確保の措置勧告の申立てを行った。
- (エ) 組合及び分会は、会社に対し、1997年5月16日付け「回答書」により、Nの異動について、異議をとどめつつ異動辞令には応じる旨、回答した。

(オ) 平成9年5月22日、当委員会は、審査の実効を確保し、紛争の拡大防止と早期解決を図るため必要と判断するので、被申立人においては、本件審査の終結に至るまで、C及びNに対する同年4月30日付け懲戒処分の執行を留保されたい旨、会社に勧告した。

この勧告に対して、会社は、平成9年5月28日付け「意見書」により、当委員会に対し、C及びNの懲戒処分の執行を留保するとともに、Nへの追加処分は、同月16日付けの文書で異動に応じた旨の回答がなされたため考えない、と意見を述べた。

会社は、1997年6月6日付け「懲戒取消通知」により、Nが異動命令に従ったものと確認したとして、同人の懲戒（譴責）を取り消した。

(6) バス代問題

ア 会社は、大和駅と神奈川分工場間に運行していた従業員送迎バスを昭和50年7月頃に廃止したことに伴い、従業員にバス定期代を支給していた。

大和駅からの路線バスを利用している者は実際には殆どおらず、また、平成5年11月の賃金規則の改定により、大和事業所勤務者は支給対象外となったが、会社は、分会員7名とSMK労組の組合員2名に引き続き支給していた。分会員7名には平成7年10月まで支給していた。

バス定期代の支給額は、昭和62年以来、3か月毎に17,960円であり、値上げ分は反映されていなかったが、分会員からは、バス定期代値上げに対応する支給額引上げの請求が会社に出されたことはなかった。

イ 会社は、平成7年9月28日開催の労使協議会において、バス定期代を現金支給からプリペイドカード支給へ変更したい旨を提案するとともに、同年10月6日付け「大和駅～大和事業所間バス代プリペイドカード支給の件」と題する文書で変更理由を分会に提示した。

これに対して組合及び分会は、平成7年10月13日付け「回答書」により、バス定期代を現金支給からプリペイドカード支給へ変更する件には応じられない旨、会社に回答した。

その後、平成7年10月26日の労使協議会で、分会と会社は、協議したが、合意には至らなかった。

ウ 平成7年11月25日、会社はL分会長に対し、同日支給の11月分給与からバス定期代を現金支給からプリペイドカード支給へ変更する、対象者4名分を用意したので渡して欲しいと申し入れた。これに対してL分会長は拒否した。

組合及び分会は、同月29日付け「抗議申入書」により、バス定期代支給打切りについて抗議するとともに、従来方式でバス定期代実費を直ちに支給することなどを申し入れた。

(7) 団体交渉問題

ア 会社は、分会に対し、平成7年11月10日開催の事務折衝の席上で、平成7年冬季賞与に係る第一次有額回答を提示し、また、Q顧問は、交渉員として会社からP、Qが委任されている旨を述べた。これに対して組合及び分会は、1995年11月13日付け「抗議申入書」で、会社の対応は、同一議案については同時団交、それができない場合は各組合間に前後して接近した時期に団体交渉を行うとの団交の覚書に違反しており、これはSMK労組との差別であると抗議するとともに、O常務出席による団体交渉の早期開催を強く求めた。なお、第1回団体交渉は、平成7年11月15日に開催された。

これに対して会社は、1995年12月1日付け「見解書」で、分会に対し、O常務の出席は団交開催の絶対条件ではないこと、今後ともQ顧問、P所長、R課長を引き続き交渉員とすることなどを回答した。なお、O常務は平成8年6月27日以降、監査役となり、それ以降はS人事部長が分会との団体交渉に出席した。

イ 会社は、SMK労組と平成7年10月30日、同年11月6日及び同月10日の3回、労使協議会を開催し、同年11月10日の席上で第一次有額回答を提示した。なお、会社とSMK労組とは、同年10月30日及び同年11月6日の労使協議会において、人事考課についての議論も併せて行っていた。

また、平成7年11月14日、午後5時からの4回目の労使協議会で、平成7年冬季及び平成8年夏季賞与要求分に係る第二次有額回答をSMK労組に提示した。

ウ P所長は、SMK労組への提示後、分会に平成7年冬季賞与に係る第二次有額回答を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、分会には、翌11月15日の第1回団体交渉開催前の午前9時に提示した。

(8) 欠勤控除問題

ア 分会は、平成6年冬季賞与及び平成7年度賃上げ交渉において、平成6年11月17日、平成7年4月3日、同月13日、同月25日に各1時間（時間帯はいずれも午後4時5分から午後5時5分まで）、合計4時間のストライキを行った。一方、SMK労組は、平成7年度賃上げ交渉において、同年4月12日、16年ぶりに8時間（始業から終業まで）のストライキを行った。

イ 会社とSMK労組は、平成7年5月26日開催の5月度中央労使協議会において、同労組が同年4月12日に実施した1日（8時間）のストライキに係る同年夏季賞与の勤怠の取扱いについて協議し、その欠席日数を「1日×4/4.9」とすることで合意した。会社では1日（8時間）未満の欠勤は欠勤日数とカウントされない取扱いをしており、このため、上記勤怠係数軽減措置により、SMK労組の組合員については、上記ストライキは1日未満（0.816）となり、他に欠勤等がなけ

れば勤怠としてカウントされないこととなった。

ウ 分会は、平成7年5月16日付け要求書で会社に対し、同年夏季賞与についてストライキによる欠勤控除を行わないよう要求した。これに対して会社は、現行どおりであると回答した。

平成7年夏季賞与は、全社員に同年6月9日に支給された。分会のストライキは計4時間で1日未満であったため、そのみでは分会員の賞与支給額に影響はなかった。なお、分会員のうち、Nには、ストライキによる3時間と遅刻・早退による4時間49分との合計7時間49分の欠勤があったが、支給額に影響はなかった。Kにはストライキによる2時間と病欠による26時間との合計28時間の欠勤があったため、支給減額となったが、ストライキによる影響はなかった。

エ 組合及び分会は、1995年10月6日付け「抗議申入書」により、P所長が、同年9月28日開催の定例労使協議会の席上、分会のストライキについては勤怠係数軽減措置をとらないと回答したことに対して抗議するとともに、分会のストライキ8時間（実際は4時間）分についての勤怠係数軽減措置をSMK労組と同様の扱いとすることなどを会社に申し入れた。

これに対して会社は、1995年10月26日付け「回答書」により、①分会とSMK労組は組織の異なる労働組合であり、同一の時期・時刻にストライキを行えば同一基準の勤怠係数で取り扱うこと、②分会からは、勤怠係数の軽減申入れを受けておらず、申入れがあったなら検討していたはずであること、③ストライキによる勤怠控除については1日以上（8時間以上）を対象としているので、平成7年夏季賞与の勤怠控除については、分会ストライキは該当しないこと、などの見解を分会に示した。

オ 分会は、平成8年4月12日に8時間のストライキを実施した。このストライキによる勤怠係数について、分会と会社は、1996年6月4日付け「協定書」において、「1996年度夏季賞与の支給基準期間における勤怠において、1996年4月12日（金）に行われた8時間ストライキの勤怠控除係数は0.80とする。」と協定した。

4 本件申立て

(1) 申立人らは、次の4事件について不当労働行為救済を申し立て、当委員会は、これらを併合して審査した。

ア 神労委平成7年（不）第19号事件（平成7年12月22日申立て）

申立人は、被申立人が平成7年夏季賞与での欠勤控除において組合間差別をしたこと、分会員2名に昇格差別をしたこと、分会員2名に出向辞令を発したこと、分会員1名に配転辞令を発したこと、団体交渉において組合間差別をしたこと、バス定期代の支給を打ち切ったことは不当労働行為に該当するとして救済を申し立て、その後、平成9年7月1日に分会員1名に係る懲戒処分撤回を求める旨の請求する

救済内容を追加した。

- イ 神労委平成8年（不）第18号事件（平成8年11月26日申立て）、同平成9年（不）第21号事件（平成9年12月4日申立て）、同平成10年（不）第16号事件（平成10年12月1日申立て）

申立人は、被申立人の行った分会員に対する考課査定はSMK労組と分会を差別したものであり、覚書とGメモ②に違反した不当労働行為であるとして、それぞれ救済を申し立てた。

- (2) 以上の4事件の請求する救済内容を整理すると、次のとおりである。

ア 被申立人は、覚書・確認書を守り、分会員のC及びDを平成7年度に昇格させ、差額賃金については年6分の利息を付けて支払わなければならない。

イ 被申立人は、分会員の平成7年度冬季一時金時ないし平成10年度夏季一時金時及び平成8年度賃金引上げ時ないし平成10年度賃金引上げ時に行った考課査定をB考課に是正し、差額に年5分の利息を付して支払わなければならない。なお、分会員のC及びDについては昇格したものと見なし、6級職のB考課に是正しなければならない。

ウ 被申立人は、56年協定書、覚書を守り、分会員のE及びCに対する出向通知を撤回しなければならない。

エ 被申立人は、分会員Cに対する譴責処分及び減給処分を撤回しなければならない。

オ 被申立人は、56年協定書、覚書を守り、分会員Nに対する配転辞令を撤回しなければならない。

カ 被申立人は、56年協定書・覚書を守り、分会員に対し、大和駅と大和事業所間のバス定期代を平成7年11月給与支払分から年6分の利息を付けて支払わなければならない。

キ 被申立人は、申立人に対する団体交渉の同時開催、出席者、同時回答について、SMK労組と差別することなく実施しなければならない。

ク 被申立人は、分会員に対する平成7年度夏季一時金の欠勤控除について、SMK労働組合と差別することなく、ストライキについてはストライキ時間日数分×4/4.9として取り扱わなければならない。

ケ 被申立人は謝罪文を手交及び掲示しなければならない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 4文書の不履行問題

(ア) 4文書について

会社が4文書に違反していたのは、一貫した分会敵視政策によるものである。4文書を守ることは、併存するSMK労組組合員との差別を防ぐものであり、逆差別を生じさせるものではない。

4文書のうち、逆差別が生じるおそれがある部分についての効力

は失われたものと理解しているとの会社の主張は、協定不履行を正当化するためのこじつけに他ならない。

(イ) 昇格及び昇給・一時金考課査定について

a 昇格問題

(a) 覚書が取り交わされた際の交渉で確認されたことは、既にこの時点で分会員とSMK労組の組合員との間では昇格・役付けで差別があったということであり、このことを会社も認めたからこそ、分会員の救済方法について覚書、Gメモ①で取り決めたものである。

(b) 平成7年度賃上げ時に、会社が分会員2名に受験資格を与える考課を付けなかったこと及び試験の成績を理由に昇格を不合格としたことは覚書と確認書に違反したものであり、不利益取扱である。

b 昇給・賞与考課査定問題

(a) 全社的な考課査定の平均がほぼB考課であるにもかかわらず、会社が理由も示さずに、一方的に分会員の平成7年冬季賞与以降の考課を低く査定したことは、Gメモ②に違反したものである。

また、会社は女性分会員については欠勤が多いことを理由に考課査定をC考課としてきたのであるから、平成7年冬季賞与以降の期間ではこうした問題がない以上、女性分会員に対する考課についても平均B考課以上に是正されなければならない。

(b) 会社は、C考課を付けた理由に職場が赤字であることと及び提案改善活動が不足していることを挙げている。

しかし、職場が赤字である原因は会社の経営上の政策的なものであり、また、提案改善活動は、職務上強制されるものでもなく、全社的に見ても分会員だけが少ないわけではなく、さらに、分会員の中のB考課の者と比較しても、何ら遜色ない程度のものであり、不当な理由である。

以上のように、分会員に対する考課査定は、SMK労組の組合員と不当に差別したものであり、また、覚書とGメモ②にも違反する不当労働行為である。

(ウ) 出向問題について

a 会社の出向通知のねらいは、海外展開の強化に伴う合理化に反対している分会の消滅であり、その第一歩として、分会員を出向させることにより分会を弱体化させることである。

会社の出向通知によれば、生産技術グループの8年間の売上げは横這いで製造利益がマイナスであり、今後の見通しとして操業を維持継続することが困難で仕事量が確保できないからというものであるが、現在の赤字は56年協定書の調印後、一貫して会社の

政策によって作られてきたことである。

- b 出向が強行されれば、出向者は組合活動に事実上参加することが不可能となり、しかも、Eは財政責任者を担当しており、Cも執行委員を歴任してきているので、10名の分会の受ける打撃は大きい。十分な協議を行わずに出向辞令を発令したことは、56年協定書と覚書に違反しており、不利益取扱である。

また、Cが出向命令を拒否したことにより、譴責処分及び減給処分を受けたことも56年協定書等に違反する不当労働行為である。

(エ) 配転問第について

技術管理課への配転は、同じ建物内といっても就業時間が全く違い、実際は他事業所への異動であり、また、配転辞令の発令は、分会と一度も協議をせずに行われているので、56年協定書と覚書に違反しており、さらに、分会員をねらいうちにした不当なものであり、不利益取扱である。

(オ) バス定期代について

- a バス定期代実費支給については、56年協定書によって実施され、Gメモ①で支給の継続が確認されているもので、重要な労働条件でもある。送迎バスの運行が再開されることなく、その支給が打ち切られたことは、56年協定書と覚書に違反している。

- b 会社がバス定期代に係る協議を一方的に打ち切って支給を取りやめたことは、覚書に違反したものであり、不利益取扱である。

イ 団体交渉について

(ア) 団体交渉の同時開催

会社は、SMK労組と平成7年度冬季一時金交渉に関して、同年10月30日から11月14日まで労使協議会を4回開催したが、分会とは同日までに団体交渉を一度も開催しなかった。一時金という同一議題に関しては、同時開催が守られなければならないのであるから、団交の覚書違反であり、不利益取扱である。

(イ) 団体交渉の出席者

会社は、SMK労組との労使協議会にはO常務を始め役員が出席しているが、分会との団体交渉には、交渉員に委任したからとして役員の出席はなく、配分に関係してくる各人の人事考課問題の協議については、分会とは一度も交渉を行わなかったのであるから、団体交渉員差別による不誠実団交である。

(ウ) 同時回答

会社は、平成7年度冬季一時金に関する第二次有額回答について、SMK労組に対しては同年11月14日に提示しながら、分会に対しては、これを連絡もせず、翌日まで回答を示さなかったのであるから、団交の覚書違反であり、不利益取扱である。

ウ 欠勤控除問題について

- (ア) 勤怠係数の変更は労働条件の変更でもあるから、全社員を同様に取り扱わなければならない。会社が勤怠係数の変更について、SMK労組の組合員だけに適用し、分会員に対して拒否したことは、実害こそなかったものの、差別するものであり、不利益取扱である。
- (イ) 平成7年6月9日の賞与支給時に分会から欠勤控除問題で申入れをしなかったのは、そのような取扱いが行われたことを知らなかったためである。
- (ウ) 団交の覚書には、同一議案については同時回答を行うことが明記されており。会社はSMK労組に対して欠勤日数の軽減を決定した時点で、分会に対しても同時回答を行わなければならないものであるが、これを行わなかったのであるから、差別したものであり、不利益取扱である。
- (2) 被申立人の主張
- ア 4文書の不履行問題
- (ア) 4文書について
- a 4文書は、その合意後、5年を経過しており、組織、人事、管理など整合性のある世界規模での見直しが必要となっている。このような企業環境を取り巻く状況下では、4文書は全くそぐわない部分が多いものになっており、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が生じることとなる。
- b 分会に対し、4文書等の改廃協議の申入れを再三してきたが、その都度、拒否され続けている。
- ここにおいて、4文書のうち、会社レベルで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、分会に申し入れたものであり、その部分についての効力は失われたものと理解している。
- (イ) 昇格及び昇給・一時金考課査定について
- a 昇格問題
- (a) 分会が覚書を遵守するのであれば、新賃金制度によって5級職以上の自動昇格がないことを十分承知していなければならない筈である。
- C、Dの昇格不合格は、格別の配慮をした上での試験結果が不合格であって、自ら受け入れた新賃金制度による昇格試験の有り様としては当然のことである。この事実は差別でもなく、明らかな不合格者を合格者とすることこそ、今や不当な差別となるのである。
- (b) 確認書を遵守してきているが、これ以上、機械的に履行し続けられれば、逆差別待遇が更に広がり、分会以外の社員からの不満が噴出することが必至であり、現にそのような兆候も出始めている。平成7年4月4日付けで分会に対し、4文書等の改廃協

議の申入れを行い、その後も再三これを申し入れている理由は、そこに存するのである。

b 昇給・一時金考課査定問題

- (a) Gメモ②に「当面は男子に限り1、6、1の考課分布を守る」とあるが、当面とは3年前後と解するのが通常であって、未来永劫ではない。

また、突然女性2名を含めて、全員B考課への是正を求めていることも理解に苦しむ。これまでの女性分会員に対する評価がC考課であることは、欠勤が大きな要因であったことも事実であるが、欠勤が少ないからといって、他の評点が悪ければ、それが大きな要因となってC考課になり得るのは当然であって、直ちにB考課に是正せよとの分会主張は首肯できない。

- (b) C考課のある者に対しメッセージした「職場の赤字」とは、当該職場の社員が、その事実をどれ程認識し、その克服のための方策をどれ程表現することができるかを見ることで、考課査定の重要な点である。

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みれば極めて程度の低いものである。ただし、改善提案が少ないからといって直ちにC考課者であると考課査定するのではなく、あくまで一つの要因としての評点に過ぎない。

(ウ) 出向問題について

- a E及びC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いる。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、出向終了時には会社にとって有力な戦力になり、そのことは本人にとっても望むことである筈である。

- b 申立人の本件主張を認めることは、他の組合員及び社員に対しては認められない出向拒否権を分会員には認めたことになるということであり、容認されることではない。

したがって、出向辞令を拒否したCに対して、就業規則に則り懲戒規定を適用したのであって、当然のことである。

(エ) 配転問題について

- a Nの異動先は現職場と壁一つ隔てた五、六メートル離れたところにあり、異動理由、選考理由についても分会に説明している。就業時間帯が若干異なるからといって、技術管理課が他事業所にあると、こじつけることは論拠がないことである。

- b 辞令発令後の団体交渉で、この件に関する協議を申し入れたが、分会は平成7年冬季賞与交渉を優先させたいとして協議を巧みに避けてきたものであり、「一度も協議を行わない」責任は専ら分

会が負うべきである。

(オ) バス定期代について

56年協定書は、覚書に引き継がれて失効しているものである、バス定期代実費支給の記載は、Gメモ①に記載してあるに過ぎない。また、その支給が当面の期間であることも分会は承知していたことである。

プリペイドカードを支給する件については、団体交渉、労使協議会を通じて、その趣旨を分会に説明し、協議を行ってきているが、分会は正当な理由がなく受取りを拒否している。

イ 団体交渉について

(ア) 団体交渉の同時開催

分会から、平成7年冬季賞与の団体交渉をO常務の出席の下で開催したいと口頭で申入れを受けた。この申入れに対し、再三の事務折衝の中で、同常務は多忙であり、大和事業所は往復に時間がかかるので、申入日には出席できない旨を説明した。しかし、分会は、同常務の出席がなければ団体交渉を開催しても進展しないし、無意味であるとして団体交渉を拒否してきたのであり、団体交渉が同年11月15日まで開かれなかったことの責は分会にある。

(イ) 団体交渉の出席者

大和事業所における労使交渉については、P所長、Q顧問に全権委任をしている。たとえO常務が出席しても、P所長、Q顧問と同一内容の回答を行うであろうし、同常務でなければならない理由はなく、出席するという合意も存在しない。また、分会は、会社とSMK労組とで各人の人事考課問題を協議しているというが、個々の人事考課については一切行っていない。

(ウ) 同時回答

SMK労組に対して平成7年冬季賞与を回答したのは、同年11月14日17時過ぎであり、これを受けて回答内容をファクシミリで大和事業所労務担当者へ送信したのが18時過ぎであった。P所長らが分会へ回答すべく分会員らを探したが、終業後であったため見つからず、当日は連絡が取れなかった。やむを得ずP所長らは、翌15日、始業直後の9時に分会に対し、第二次有額回答をしたのであり、故意に回答を遅らせたことはなく、また、本社と大和事業所間の電話やファクシミリ送信に要する時間や回答書類を整理する時間も合わせれば、タイムラグの範囲である。

ウ 欠勤控除問題について

(ア) 分会とSMK労組が同一の時期、時刻にストライキを行った場合、一方の組合に勤怠係数控除を適用させれば、他方の組合にも同様の措置を行うのは当然のことである。

(イ) 分会及びSMK労組と、それぞれ別個に労働協約等を締結してお

り、それぞれから勤怠控除等の申入書が提出されれば、別個に協議を行うのは当然である。SMK労組からは申入れがあったので、検討した結果、勤怠控除を行ったが、分会からは申入れがなく、もしあれば検討していたはずである。

(ウ) 分会員の勤怠算定期間内のストライキは8時間未満なので、勤怠控除の対象外であり、議論の対象にならなかった。分会が主張する事実は、「適用・不適用」の問題であり、「差別取扱い」の問題ではないので、不当労働行為に当たらない。

2 当委員会の判断

(1) 4文書の不履行問題

ア 4文書について

被申立人は、4文書のうち、会社レベルで逆差別の生じるおそれのある部分についての効力は消滅していると主張し、一方、申立人は、会社の主張は協定不履行を正当化するためのこじつけに他ならないと主張し、4文書の効力の存否について争っている。しかし、当委員会としては、4文書の効力の存否が不当労働行為の成否に直接関わるものではなく、その成否の判断に必要な限りで4文書について検討を行うことで足りるものと判断する。以下、その趣旨、目的について検討する。

両当事者間には、前記第1の2の(1)で認定したとおり、昭和46年以降、昭和無線工業事件として多数の不当労働行為事件が当委員会に係属し、いずれも和解又はそれに伴う取下げ、あるいは命令により終結している。命令に対して会社が再審査を申し立てた事件は、昭和52年と昭和56年に中労委において和解が成立している。56年協定書には神奈川分工場の規模等、解決時における各人の具体的賃金、団体交渉における組合間差別等をしないことなどが記載されている。その後、前記第1の2の(2)のアの(ア)で認定したとおり、分会と会社は、神奈川分工場の確立、分会員の考課査定及び昇格問題について平成元年7月から同年11月まで交渉を行い、覚書を締結するに至っている。

この覚書を締結した時点（平成元年11月）においては、前記第1の3の(1)のオで認定したとおり、5級職に10年以上在級していた分会員が6名いたのであるが、このことなどをも考慮し、4文書はその時点に存在した分会員と他の社員との間における昇格及び考課の格差を一定の期間内に是正するとともに、これに付随して労働条件の変更などについても協議することを目的として締結されたものであると解される。

以上の観点から、申立人が4文書違反の不当労働行為があると主張している本事件の請求する救済内容についてみると、格差の是正に係る項目は昇格問題及び昇給・賞与の考課問題の2点であり、これらについては、4文書の約定のと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ものである。一方、出向・配転辞令、懲戒通知及びバス定期代の支給打切りについては、覚書で付随的に定められている労働条件の変更などの協議事項であるので、この約定のとおり協議がなされていないことは、4文書の不履行に当たることがあるが、そのことから直ちに不当労働行為に該当するとは言えないのであり、その行為自体について不当労働行為の成否を判断する必要がある。

そこで、以下、4文書締結時における格差については、是正されたか否か、是正されずに本件審問終結時に引き続き格差が存在（以下「本件格差」という。）する場合には、それが不当労働行為によるものであるか、又は合理的な理由に基づくものであるか、一方、出向・配転辞令、懲戒通知及びバス定期代の支給打切りについては、不当労働行為として行われたか、又は合理的な理由があるかを検討する。

イ 不利益性の存否について

(ア) 昇格格差の存否

分会員の昇格に関して4文書をみると、前記第1の2の(2)のAで認定したとおり、覚書の第2項で、「会社は分会員の昇格、役職任命を公平に行う。」、第4項で、「分会は会社の提示した新賃金制度の適用を受ける。」となっており、確認書では、「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。」となっている。一方、C及びDの昇格の状況についてみると、前記第1の3の(1)のウの(ア)で認定したとおり、いずれも平成7年度で5級職在級16年目であり、また、いずれも平成7年度の6級職昇格試験を受験し、不合格となっている。

これらのことからすると、4文書により平成7年度が6級職昇格時期であったC及びDについて、会社が、試験を不合格として昇格させなかったことは、4文書締結時に、一定の期間内に格差を是正するという合意があったにもかかわらず、格差を是正しなかったものであり、その後も何ら是正をしていないのであるから、格差は更に拡大して存在しているものと言わざるを得ない。

(イ) 昇給・賞与考課格差の存否

分会員の昇給・賞与考課に関して4文書をみると、前記第1の2の(2)のAの(ア)及びイで認定したとおり、覚書の第3項で、「会社は分会員に対し、従来通り公平に取り扱う。」となっており、Gメモ①では、「3、考課査定①『従来通り』の意味は考課の分布、金額について考えるということである。」となっており、Gメモ②では、「覚書3項については2つの趣旨が盛り込まれている。①全社平均額を人数倍（10名）した総額を決して下まわらないこと。②かつ、従前の実績（分布及び金額ともに）を極端に変更しないこと。上記①、②の趣旨を今回更らに明確にする為に、次の表現をとることで合意する。『当面は男子に限り1、6、1の考課分布を守る（女性は別途

協議する)。考課分布を変更する必要がある場合は協議し決定する。』となっている。

前記第1の3の(2)のア及びイで認定したとおり、昇給考課分布について公表されているのは平成7年の昇給時の実績のみであり、一方、同じく賞与考課分布については平成7年夏季賞与及び冬季賞与のみであり、いずれも平均的考課はほぼB考課である。それ以降については、特に従来からの考課分布を変更する旨の説明がなされていないのであるから、平均的考課はB考課であると推認せざるを得ない。また、男性分会員8名に係る考課分布をみると、昇給考課においては、4文書締結後の平成2年から5年まで、賞与考課においては、平成2年6月から5年12月まで、それぞれ「1、6、1」であったが、平成6年ないし平成10年における考課分布は、全社的な考課の平均がほぼB考課で考課分布に特段の変更がないにもかかわらず、昇給考課においては、平成6年4月が「0、7、1」、平成9年4月が「0、2、6」であり、賞与査定においては、平成6年夏季が「0、7、1」、平成9年夏季が「0、2、6」であって、「1、6、1」を大幅に下回るものとなっていた。

4文書締結時に、一定の期間内に格差を是正するという合意があったことは、上記アで判断したとおりであるが、その期間及び是正の程度については合理的に考えざるを得ない。この場合、期間についてはできるだけ短期間と、是正の程度については、同期、同学歴の平均的な処遇に到達するまでと考えることが妥当である。また、格差が是正されたかどうかの判断の基準についても特に定められていないのであるから、当事者間で協議し、了解することが必要であると考えられる。

格差が是正されたかどうかの協議が行われたのかについてみると、前記第1の3の(2)のア及びイで認定したとおり、4文書締結後の平成2年から5年までの昇給・賞与の考課分布は「1、6、1」であり、平成6年以降は、この比率を下回っているが、当事者間で協議した事実は認められない。

一方、会社は、前記第1の3の(4)で認定したとおり、平成7年4月4日に分会に対し、協議期間を同年6月末日とする4文書等の改廃協議を申し入れ、以後9回に亘り協議を行ったが、合意には至らなかった。

以上の事実に照らすと、会社は、平成6年以降、格差の是正を取り止め、その上、4文書の廃棄を意図していたものであり、したがって、本件格差は依然として存在しているものと言わざるを得ない。

(ウ) 出向の不利益性の存否

前記第1の3の⑤のアの(エ)で認定したとおり、出向辞令が発令されたE及びCは、分会において、それぞれ会計担当及び書記次長を

務めている。同人らは出向により、組合活動が全くできなくなる訳ではないが、大和事務所における日常の組合活動ができなくなることは明らかであり、組合活動上の不利益性があると認められる。なお、Cに対してなされた懲戒処分である譴責処分及び減給処分に不利益性があることは明らかである。

(エ) 配転の不利益性の存否

前記第1の3の(5)のイの(ア)で認定したとおり、技術管理課は本社技術管理部に所属しており、また、生産グループとは、異なる就業時間帯であるが、壁を隔てて四、五メートル程離れているに過ぎない。

これらのことからすると、本件配転により就業時間帯が異なるという不便があるとしても、不利益性があるとまで認めることはできない。また、その他の不利益性も認めることができない。

(オ) バス定期代の支給打切りの不利益性の存否

前記第1の3の(6)のアで認定したとおり、分会員のうち、バス定期代の受給者は7名であったが、実際にバスを利用している者は殆どおらず、しかも、分会員からはバス定期代値上げに対応する支給額引上げの請求が出されたことがなかったものであり、このことからすると、バス定期券購入者はいなかったものと見ざるを得ない。

バス定期代は実費弁償として支払われるものであるが、実際にバス定期券によるバス利用者はいないと認められる以上、その支給の打切りに不利益性は認められない。

以上のとおり、C及びDの昇格不合格、H等の昇給・賞与の考課査定、E及びCの出向、Cの懲戒処分については、不利益性があると認められるが、Nの配転及び分会員7名に係るバス定期代の支給打切りについては、不利益性があるとは認められない。

ウ 不当労働行為性の存否について

申立人組合員らに対する会社の対応等を検討し、その不当労働行為性について判断する。

(ア) 4文書締結までの労使関係

両当事者間には、前記第1の2の(1)で認定したとおり、昭和46年以降、昭和無線工業事件として多数の不当労働行為事件が発生している。そのうち、53年38号事件等については、中労委で和解が成立し、56年協定書が締結されたが、前記第1の2の(2)で認定したとおり、平成元年3月、分会は会社に対し、56年協定書の不履行問題等の解決を申し入れ、分会と会社とは、神奈川分工場の確立、分会員の考課査定及び昇格問題について交渉を行い、その結果、56年協定書を廃止し、それに替わるものとして覚書を締結し、覚書を補完するものとして確認書、Gメモ①、Gメモ②を作成している。

(イ) 4文書締結後の労使関係

a 昇格及び昇給・賞与の考課査定を巡る会社の対応

会社は、分会員の昇格に関しては、前記第1の3の(1)で認定したとおり、4文書に基づき、平成2年度から5年度までの間に、6級職に3名、7級職に1名を昇格させたが、L分会長については、平成5年4月及び平成6年4月の昇給査定をB考課とした上、受験を認め、平成6年の試験の結果が悪いという理由で不合格にしている。これに対して分会が抗議し、交渉の結果、協定を締結して同分会長の6級職昇格が実現している。一方、C及びDの2名については、5級職在級16年目となった平成7年度以降、6級職に昇格させなかった。

また、会社は、分会員に係る昇給・賞与の考課査定に関しては、前記第1の3の(2)のA及びIで認定したとおり、4文書に基づき、平成2年から5年までは考課分布を「1、6、1」としていたが、平成6年以降はその比率を守らなくなった。

b 会社の提案と分会の対応

(a) 会社が、前記第1の3の(3)のAで認定したとおり、平成5年1月22日、業績の大幅な悪化を理由に3日間の休業通告をしてきたことに対し、分会は抗議し、そして、分会と会社とは、休業に関する紛争が解決したことを確認し、労働条件決定については、今後も分会の意向を尊重する旨の同年2月26日付け覚書を取り交わしている。

(b) 会社が、前記第1の3の(3)のI、E及びカで認定したとおり、分会に対し、平成5年11月11日には、「早期選択定年優遇制度」導入の検討を、平成6年9月1日には、賞与の算定方式の検討を、平成6年12月26日には、「56歳到達者の処遇」の検討を、平成7年4月24日には、「一般職の降格制度」導入の検討をそれぞれ申し入れたのに対し、分会はすべての提案に反対している。

(c) 会社が、前記第1の3の(3)のウで認定したとおり、分会に対し、平成6年4月1日、平成6年度賃金引上げ実施日を同年10月給与からとする旨を回答した。これに対して分会は、反対する旨のビラを本社等の門前で配布し、最終的に、会社は賃上げ実施日を7月給与からとしている。

c アンケート調査の実施等

分会は、前記第1の3の(3)のエで認定したとおり、平成6年11月と12月に各1回、一時金に関するアンケート調査を実施し、その結果、SMK労組の組合員から、その自由意見として、役員削減を求める声やSMK労組の姿勢を批判する意見が出ている。なお、SMK労組は、前記第1の3の(8)のAで認定したとおり、平成7年4月12日、賃上げを巡り16年ぶりにストライキを実施して

いる。

d 会社幹部の発言等

組合及び分会は、前記第1の3のオで認定したとおり、〇常務が平成6年10月12日の朝礼放送で、解決金を取るのが組合の目的であるとの発言をしたとして抗議している。

e 出向を巡る会社の対応

前記第1の3の(5)のアの(ア)、(エ)及び(カ)で認定したとおり、求人申込みは、SMKエンジニアリングにあっては、20歳から35歳までの男性2人を平成7年7月から12月まで臨時に雇用することを希望しており、茨城プレイティングにあっては、50歳かち55歳の男性1人を希望していたが、仕事の内容は簡単なメッキ作業等であった。会社は、44歳のCに3年間のSMKエンジニアリングへの出向を命じ、また、8年間のメッキ業務の経験のあるEに3年間の茨城プレイティングへの出向を命じた。

また、前記第1の3の(5)のアの(カ)並びにウの(イ)及び(オ)で認定したとおり、会社は、平成7年9月25日に分会に対して1回目の出向通知書を交付し、そして、平成8年6月21日に両名に対して出向辞令を発し、さらに、平成9年3月21日にCに対して出向辞令を発した。さらに、会社は、前記第1の3の(5)のエの(イ)で認定したとおり、平成9年4月30日にCに対して出向命令の拒否は就業規則に違反するとして、懲戒処分を通知した。

以上のことを総合して判断すると、会社は、53年38号事件その他の不当労働行為事件について中労委で和解しているが、分会が会社に対し、56年協定書の不履行問題等の解決を申し入れていたことから、これを嫌悪しつつも、56年協定書に替わるものとしての4文書のうち、昇格及び昇給・賞与の考課査定について遵守していたところ、分会が会社による経営合理化の諸施策に反対してきたことや分会がSMK労組の組合員に対してアンケート調査などを実施し、同組合員からも会社役員を批判する声が出されたりしたことなどから、分会の弱体化を企図し、その一環として分会員の昇格を取り止め、あるいは昇給・賞与の考課査定を下げるなどして格差の是正を取りやめ、また、出向辞令を発し、さらに、これに従わないことに対して懲戒処分を通知したものと推認せざるを得ない。

しかし、配転及びバス定期代の支給打切りについては前記イの(エ)及び(オ)で判断したとおり不利益性はなく、また、配転については、組合活動への影響は認められず、また、バス定期代の支給打切りについては分会員のみが差別された事実は認められないので、全体としてみても不当労働行為性はないものと言わざるを得ない。

エ 正当事由の存否について

(ア) 昇格不合格

被申立人は、C、Dの昇給不合格については、試験結果が不合格であり、また、確認書を機械的に履行し続ければ、逆差別待遇が更に広がり、分会員以外の社員から不満が噴出することが必至であり、4文書等の改廃協議の申入れを再三行っている理由は、そこにあると主張するので、以下、検討する。

a 試験の不合格

C、Dの昇格不合格は、試験結果によるものであるとの主張についてみると、確かに、前記第1の2の(2)のアの(ア)で認定したとおり、覚書の第4項では、「分会は会社の提示した新賃金制度の適用を受ける。」となっており、また、前記第1の3の(1)のウの(ア)及び(イ)で認定したとおり、C、Dは、平成7年度及び8年度の昇格試験において、考課査定が低く、昇格試験の受験資格がなかったが、受験した結果、いずれも不合格であったことが認められる。

しかしながら、前記第1の2の(2)のアの(イ)で認定したとおり、確認書締結当時、会社が分会に対し、SMK労組との関係で無試験での昇格はまずいので形だけ試験を受けてほしいと要望し、分会はこれに同意していること、また、前記第1の3の(1)のア及びイで認定したとおり、平成2年度から5年度までに昇格した4名については、いずれも4文書による救済合格であったこと、平成6年度に昇格したL分会長については、受験資格がなかったが受験させ、かつ、試験不合格であったが、組合及び分会との協定により昇格させていることからすると、会社の主張はこれらの事実と矛盾するものである。

b 逆差別待遇

確認書の機械的な履行により逆差別待遇が更に広がりとの主張についてみると、前記アで判断したとおり、4文書については、その締結時点（平成元年11月）での格差の是正等を目的とするものであり、それに基づいて格差の是正がなされつつあったものであるから、そのことをもって、前記第1の3の(1)のウの(ウ)で認定した5級職15年以上の滞留者が多いことに対比して、逆差別待遇であるということとはできない。

以上のとおりであるから、被申立人の主張する昇格不合格とした理由には、いずれも合理性がないものと言わざるを得ない。

(イ) 昇給・賞与考課査定

被申立人は、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が低く、そのことが考課査定の一つの評点である、また、女性分会員がC考課であることは、欠勤が大きな要因であるが、欠勤が少ないからといって他の評点が悪ければC考課になるのは当然であると主張するので、以下、

検討する。

- a 分会員は改善提案数が少なく、かつ、その程度が低いとの主張についてみると、会社全体の改善提案の件数は、前記第1の3の(2)のウの(エ)で認定したとおり、平成5年度が320件で参加率は13.4%、平成6年度が710件で参加率は22.2%、平成7年度が613件、平成8年度が589件であることから、参加率は多くとも2割程度であり、また、一人で複数の提案を出すケースもあることなどからすると、提案件数は分会員だけが特に少ない訳ではなく、加えて、分会員だけが極めて程度が低いとの事実の摘示もない。
- b 女性分会員には欠勤があり、また、それ以外の評点も悪いのでC考課になるとの主張についてみると、確かに、前記第1の3の(2)のウの(オ)で認定したとおり、欠勤や遅刻が評価を下げる原因になっており、女性分会員には遅刻及び早退があったことが認められる。しかしながら、組合が救済を求めている平成7年度以降については、欠勤が特別多いとの事実の摘示もなく、また、考課査定を下げた理由も改善提案が少ないことの他には認められない。以上のとおりであるから、被申立人の主張する考課査定を下げた理由には、いずれも合理性がないものと言わざるを得ない。

(ウ) 出向及び懲戒処分

被申立人は、E及びC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、技術レベルの向上が期待できる、一方、申立人の主張を認めることは、出向拒否権を分会員に認めたことになり、容認されることなく、したがって、出向辞令を拒否したCに対して、懲戒規定を適用したと主張するので、以下、検討する。

- a E及びCの職場においては、受注の見通しは先細りであるが、出向先では技術レベルの向上が期待できるとの主張についてみると、確かに、赤字問題については、前記第1の3の(2)のウの(ウ)で認定したとおり、生産職場の収益はマイナスであり、平成元年当時から赤字である。赤字状態の継続をなくすためには、技術レベルの向上を図る必要があり、そのために出向を命ずることは首肯し得るものである。
- b 出向拒否権を分会員に認めることは容認できないとの主張についてみると、確かに、会社における国内・海外出向者の状況は、前記第1の3の(5)のアの(イ)で認定したとおり、確実に増えており、被申立人の主張は、その限りにおいて首肯し得るものである。しかしながら、本件出向についてみると、前記第1の3の(5)のアの(ア)、(エ)及び(カ)で認定したとおり、求人申込みが、SMKエンジニアリングについては、20歳から35歳までの男性を臨時に雇用することを希望しているのに対し、44歳のCに3年間の出向

を命じており、また、茨城プレイティングについては、仕事の内容が簡単なメッキ作業等であったのに対し、8年間のメッキ業務の経験があるEに出向を命じているなど、その整合性について疑問を抱かざるを得ない。

また、出向辞令を拒否したことにより懲戒規定を適用したとの主張についてみると、上記で判断したとおり、本件出向辞令については、その整合性に疑問があるところであり、したがって、それを前提とする本件懲戒処分についても同じく疑問を抱かざるを得ない。

以上のとおりであるから、被申立人の主張する出向辞令及び懲戒通知を発した理由には合理性がないものと言わざるを得ない。

オ 不当労働行為の成否について

前記ウで見たように、本件昇格不合格、昇給・賞与考課査定、出向辞令及び懲戒通知については、分会が会社による経営合理化の諸施策に反対してきたことや分会がSMK労組の組合員に対してアンケート調査などを実施し、同組合員からも会社役員を批判する声が出されたりしたことから、会社が分会の活動を嫌悪し、その弱体化を企図して行ったものであると推認されるところ、上記エで述べたとおり、合理的理由が認められず、したがって、分会員に対する本件不利益な取扱い、組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱及び支配介入として労働組合法第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判断する。

しかしながら、配転命令及びバス定期代の支給打切りについては、前記ウで判断したとおり、不当労働行為性があるとは認められないので、正当事由の存否を判断するまでもなく、棄却せざるを得ない。

(2) 団体交渉の組合間差別問題

申立人は、会社がSMK労組とは4回の労使協議会を開催したが、分会とはその間1度も団交を開催しなかったこと、SMK労組との労使協議会には〇常務を始め他の役員を出席させたが、分会との団交では交渉員に委任したからとして同人らを出席させなかったこと、平成7年冬季一時金の有額回答をSMK労組と同時回答しなかったことは組合間差別であると主張し、一方、被申立人は、分会が〇常務の出席がなければ団交を開催しても無意味であるとして団交を拒否したのであり、労使交渉についてはP所長及びQ顧問に全権委任している。また、平成7年冬季賞与の第二次有額回答を、分会に翌日したとしてもタイムラグの範囲であると主張するので、以下、判断する。

ア 団体交渉の同時開催の主張についてみると、確かに、前記第1の3の(7)のア及びイで認定したとおり、会社とSMK労組とは平成7年10月30日から同年11月14日まで4回の労使協議会を開催しているが、分会とは同年11月15日に第1回団体交渉を開催したのであるから、不平

等とも思われるが、このことは、分会が、大和事業所での〇常務あるいは他の役員出席の団体交渉にこだわり、そのために団交の開催に至らなかったということもあるので、会社にのみその責があるということとはできない。

イ 団体交渉出席者の主張についてみると、前記第1の3の(7)のアで認定したとおり、会社がP所長とQ顧問に全権を委任している以上、〇常務その他の役員の出席がないとしても、交渉員差別であるということとはできない。

ウ 同時回答の主張についてみると、会社は、前記第1の3の(7)のイ及びウで認定したとおり、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、翌日の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。

以上のとおりであるから、会社が組合に対して行った団体交渉での対応は組合間差別であるとの申立人の主張は認められない。

(3) 欠勤控除問題

申立人は、会社がストライキによる欠勤控除の軽減措置をSMK労組の組合員だけに適用し、分会員に対して拒否したことは不利益取扱であると主張し、被申立人は、分会員の勤怠算定期間内のストライキは8時間未満なので、軽減措置の対象外であると主張するので、以下、判断する。

ア 不利益性の存否について

前記第1の3の⑧のウで認定したとおり、分会員には軽減措置の適用はなかったが、分会のストライキは計4時間であり、欠勤控除の対象となる8時間未満であった。NとKを除く分会員については、欠勤はストライキによるもののみであったので賞与の支給額には影響がなかった。Nについては、ストライキによる欠勤と遅刻・早退による欠勤が計7時間49分であったため、賞与の支給額には影響がなかった。Kについては、ストライキによる欠勤と病欠による欠勤が計28時間であったため、賞与は減額して支給されたが、ストライキによる2時間の欠勤はこの減額には影響を及ぼさなかった。

これらのことからすると、分会員に対して欠勤控除の軽減措置を適用しないことによる不利益性はないと認められる。

イ 不当労働行為性について

前記第1の3の(8)のア、イ及びウで認定したとおり、SMK労組が平成7年4月12日に実施した8時間のストライキに勤怠係数軽減措置を適用し、分会が平成6年11月17日から平成7年4月25日にかけて行った合計4時間のストライキに同措置を適用しなかったことは、併存組合に対する平等取扱いという点で、配慮に欠けていたと言わざるを得ない。

しかしながら、会社は、前記第1の3の(8)のオで認定したとおり、分会が実施した平成8年4月12日の8時間のストライキについては軽減措置を適用していることから、上記4時間のストライキに軽減措置を適用しないことをもって直ちに差別的取扱いをしたとは言えず、したがって、全体として不当労働行為性があるとは認められない。

ウ 不当労働行為の成否について

被申立人による賞与時の欠勤控除での対応は、分会に対する配慮が欠けていた点があるものの、上記イで判断したとおり、不当労働行為性があるとは認められないので、正当事由の存否を判断するまでもなく、棄却せざるを得ない。

3 まとめ

以上で見たように、被申立人が、分会員C及び同Dを昇格不合格としたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

また、被申立人が、分会員の平成7年冬季賞与以降の各賞与又は平成7年度以降の昇給に係る考課査定を低くしたことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

さらに、被申立人が、分会員Eに出向辞令を發したこと並びに同Cに出向辞令及び懲戒通知を發したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

しかし、配転命令、バス定期代の支給打切り、団交での対応、欠勤控除での対応が不当労働行為に該当するとの申立てについては棄却する。

4 救済の方法について

不当労働行為と認められる本件昇格格差の是正については、平成7年度から、同期、同学歴の従業員の平均的処遇と同等の取扱いとすることが相当であるので、主文第1項及び第3項のとおり命ずることとする。

同じく、不当労働行為と認められる分会員の本件考課格差の是正については、平成7年度から、同期、同学歴の従業員の平均的考課と同等の取扱いとすることが相当であるので、主文第2項及び第3項のとおり命ずることとする。

同じく、不当労働行為と認められるEに対する出向辞令並びにCに対する出向辞令及び懲戒通知は、それぞれなかったものとして取り扱うことが相当であるので、主文第4項のとおり命ずることとする。

また、分会員の会社に活ける組合活動の自由を具体的に保障するとともに、本件格差、出向辞令及び懲戒通知に不当労働行為性があることについて、他の従業員にも周知せしめることが相当であるので、主文第5項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成12年2月25日

神奈川県地方労働委員会
会長 榎本 勝則 ㊞

「別表 略」