

命 令 書

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 SMK株式会社

上記当事者間の神労委平成11年(不)第21号及び同平成12年(不)第17号の各不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年2月21日第1292回公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成10年冬季賞与から平成12年夏季賞与までの各賞与に係る考課並びに平成11年昇給及び平成12年昇給に係る考課をC考課又はD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。
- 2 被申立人は、申立人組合員X 1 及び同X 2 に対する役職解任並びに同X 3 に対する役職降格について、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。
- 3 被申立人は、前2項に記載する申立人組合員に対し、当該各項による是正後の賞与及び賃金に相当する額と現に支払った賞与及び賃金の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、申立人組合員らが提出する1分単位での時間内組合活動届について、受理をしなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員らが提出した時間内組合活動届について受理することを拒否するなどして申立人及び申立人分会の運営に介入してはならない。
- 6 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メートルの白紙に楷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

当社が貴組合員らの平成10年冬季賞与から平成12年夏季賞与までの各賞与に係る考課並びに平成11年昇給及び平成12年昇給に係る考課を低く査定したこと、貴組合員のX 1 及びX 2 について役職を解任するとともに、X 3 について役職を降格したことはいずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、また、貴組合員らが提出した時間内組合活動届について30分単位でないことを理由に受理をしなかったことは同条第3号に該当する不当労働行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

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 X 4 殿

SMK株式会社
代表取締役 Y 1

理由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人である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年にエスエムケイ株式会社に改称)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、主として電気通信及び電子機器その他産業機械並びに各種機械装置の製造・販売等を行っており、その従業員数は平成14年4月20日現在、994名である。

なお、会社は本件結審後の平成14年11月19日に社名をSMK株式会社に変更した。

(2) 申立人である全労連・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(平成14年5月30日)、約1,200名である。

組合傘下の全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部湘南地区協議会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労働組合(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た後、昭和49年12月に組合に加盟し、昭和60年10月26日に現名称に改称した。)であり、分会員(分会の構成員である組合所属の組合員をいう。以下、同じ。)数は、公然化当時が174名で、間もなく234名となった後減少し、本件結審時には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、その組合員数は平成14年4月20日現在、758名である。

2 本件前の労使事情等

(1) 覚書締結までの労使事情等

ア 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各事件が発生し、いずれも和解勧告の

受諾や関与和解の成立に伴う取下げにより終結した。

(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23日付け「団体交渉に関する覚書」が締結され、関与和解が成立し、同日付けで取り下げられた。

(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中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査を申し立て、係属中の昭和52年11月24日に和解勧告の受諾により終結した。

a 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、X11の懲戒解雇・組合への諾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日に原職復帰、バックペイ、組合への誹諾中傷の禁止、脱退強要の禁止及び文書の掲示を命ずる命令を発した。

b 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日に各考課の再査定及びバックペイを命ずる命令を発した。

c 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、同年12月23日に給与減額分の支払い、夏季一時金減額分の支払い及び文書の手交を命ずる命令を発した。

(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。以下「53年38号事件」という。)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、脱退工作を巡り争われた事件であり、当委員会は、昭和55年7月24日に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発し、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、係属中の昭和56年4月9日に関与和解が成立し取り下げられた。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年賃上げ時以降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(2)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証し、団体交渉における組合間差別等をしない、⑥会社更正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証し、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年協定書に基づいて昭和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年協定書に基づいて昭和56年4月10日に取り下げられた。

イ 覚書、確認書、Y2メモ①、Y2メモ②の締結又は交付

- (ア) 組合及び分会は、会社に対して平成元年3月1日付け「申入書」により、「新たに分会員の昇級昇格賃金差別が深刻な問題となってきている。」として、①56年協定書の不履行、②分会員の昇級昇格賃金差別、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日に分会に対して新賃金制度(個人の職務能力の達成度・伸長度に見合っただけで処遇する職能型の賃金制度)の導入について提案した。

組合及び分会と会社とは、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回に互り協議を行い、同年11月17日付け覚書(以下「覚書」という。)を締結した。その主な内容は、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。」

(イ) 会社代理人のY2弁護士(以下「Y2弁護士」という。)は、その記名押印がある「確認書」と題する平成元年11月17日付け文書(以下「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。」というものであった。

この確認書が交付された時点における分会員の在級状況は、6級職にX3が7年、X2がゼロ年、5級職にX5が14年、X6及びX1が12年、X7が11年、X8及びX9が10年であった。

なお、この確認書の交付時、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をしていた。

(ウ) 前記(ア)の協議にY2弁護士は関与し、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。)を組合及び分会に渡した。その内容は、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、将来的には神奈川地区も含むことをも組合は理解する。

② 「従前の二職場」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。」

(エ) 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、B4、B' 3」であったため、会社に対して平成2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とは協議し、Y 2 弁護士は協議の結果を平成2年2月28日付けメモ(以下「Y 2 メモ②」という。)として作成し、組合及び分会に渡した。その主な内容は、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。』」

なお、「1、6、1の考課分布」とは、考課ランクについてA又はA'を1名、Bを6名、B'又はCを1名とすることであっ

た。

(2) 覚書締結後から10年16号事件申立てまでの労使事情等

覚書締結後、神労委平成10年(不)第16号事件(以下「10年16号事件」という。)申立てまでにおける労使関係及び分会員の処遇の状況は、次のとおりであった。

ア 労使関係

覚書締結後、平成4年まで労使関係は別段の問題もなく推移していたが、平成5年に入ってから次のようなやり取りがあった。

(ア) 会社は、平成5年1月22日に受注・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日の休業を分会に通告した。これに対し、組合と分会は同年1月26日付け「申し入れ書」で、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日と同月13日に休業を実施し、これに対し、組合と分会は同月13日付け「抗議文」で抗議をするとともに、話し合いによる解決を求めた。

分会と会社とは、平成5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) 会社は、平成5年11月11日に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」導入の検討を分会に申し入れた。これに対し、分会は拒否をした。一方、SMK労組は上記制度導入について同意をした。

(ウ) 会社は、平成6年4月1日、平成6年度賃金引上げについて分会に回答し、その中で実施日を同年10月給与からとした。これに対し、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、会社は賃金引上げ実施日を同年7月給与からとした。

(エ) 会社は、平成6年9月1日、平成6年冬季賞与の支給方法の検討を分会に申し入れた。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、分会は拒否をした。一方、SMK労組は上記支給方法の検討について同意をした。

分会は、平成6年11月及び同年12月に各1回、会社提案に反対する旨のビラと一時金に関するアンケート300通を配布した。アンケートに対する回答は14通で、すべてSMK労組組合員からのものであった。その中の自由意見欄に、「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0Bとしてハガユイ思いである。」などというものがあつた。なお、SMK労組は平成7年4月12日に賃上げを巡り16年ぶりにストライキを実施した。

- (オ) 組合及び分会は、平成6年10月14日付け「抗議申入書」を会社に提出した。その内容は、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、Y3常務が「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。」として抗議をするものであつた。
- (カ) 会社は、分会に対し、平成6年12月26日に「56歳到達者の処遇」の検討(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もの)を申し入れた。また、平成7年4月24日に「一般職の降格制度」導入の検討(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ことを内容とするもの)を申し入れた。これらに対し、分会は拒否をした。一方、SMK労組もこれら2件について反対をした。会社は、いずれについても実施を見送った。
- (キ) 会社は、平成7年4月4日の労使協議会において、同日付け「覚書」・「確認書」・「Y2メモ」等の改廃協議の申入れ」を分会に提示した。その内容は、経営環境等の変化を理由に、覚書、確認書、Y2メモ①、Y2メモ②の解約その他一切の関連合意文書の廃棄及び新しいルールの構築について協議を行いたい、協議期間は同日から同年6月末日とし、同年7月1日から実施したいと申し入れるものであつた。また、同年4月4日付け「協定書(案)」と題する文書で、新しい協定案を分会に提示した。

分会と会社とは、4文書(覚書、確認書、Y2メモ①及びY2メモ②をいう。以下、同じ。)等改廃について平成7年4月から同年6月まで9回に互って協議をした。そのうち、同年4月19日の協議において、分会は同日付け「回答書」を会社に提出した。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挙げた上、会社の申入れには応じられないというものであった。また、同月22日の協議において、分会は「覚書、確認書、Y2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。これに対し、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。」と答えた。さらに、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。これに対し、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。」と答えた。

最終的に、4文書等改廃の協議は合意に至らなかった。

(ク) 会社は、平成7年9月25日に分会に対し、X5を茨城プレイング工業株式会社に、X8を株式会社SMKエンジニアリングにそれぞれ出向させる旨の通知書を交付し、その後、同年12月11日にX10に対し、大和事業所技術管理課勤務を命じる旨の辞令を発令した。

組合は、平成7年12月22日に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した。また、同日に、会社が平成7年夏季一時金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などは不当労働行為に該当するとして、不当労働行為救済の申立て(神労委平成7年(不)第19号事件。以下「7年19号事件」という。)をした。

会社は、あっせんが打切りとなった後の平成8年6月21日にX5及びX8に対して出向辞令を、X10に対して配転辞令をそれぞれ発令し、7年19号事件における和解作業が打切りとなった後の平成9年3月21日にX8に対して出向辞令を、X10に対して配転辞令をそれぞれ発令した(X5は平成9年3月15日に両眼とも緑内障と診断されていた)。

X8及びX10が辞令に従わなかったことから、会社は平成9年4月30日付けでX8に対して譴責(始末書を提出させ、将来を戒める)及び減給(基本給の3%を6か月間)の処分を決定し執行する旨を、X10に対して譴責の処分を決定し執行する旨をそれぞれ通知した。X8はこれに対し、同年5月6日に会

社を被告として譴責処分及び減給処分の無効確認請求訴訟を横浜地方裁判所に提起した。一方、組合及び分会は、同月16日付け「回答書」でX10の異動については異議を留めつつ応じる旨、会社に回答した。

- (ケ) 組合及び分会は、会社に対し、平成8年2月29日付け「要求書」で平成8年度春季賃金引上げ及び労働諸条件の改定について要求をした。賃金引上げについては、金額のほか人事考課査定全廃などがあり、また、労働諸条件の改定としては、各種手当の改定や有給休暇の改定などがあり、その他の要求として、会社が実施を見送っていた「56歳到達者の処遇の変更」及び「一般職の降格制度の導入」を実施しないことなどがあった。

平成9年2月28日付け「要求書」でも、上記と同様の要求をした。

- (コ) 組合及び分会は、会社に対し、平成10年10月29日付け「要求書」で平成10年度冬季一時金及び諸要求改定について要求をした。一時金の要求としては、金額のほか平成7年から実施している資格別・考課ランク別定額支給方式を取り止め各自の基本給に基づく支給方式にすること、ストライキによる欠勤控除を行わないこと、医師の診断書のある場合は欠勤控除を行わないことなどがあった。諸要求改定としては、各種手当の改定や有給休暇の改定などがあり、その他の要求として、会社が実施を見送っていた「56歳到達者の処遇の変更」及び「一般職の降格制度の導入」を実施しないことなどがあった。

イ 分会員の処遇の状況

(ア) 昇格の状況

- a 会社は、平成元年10月に新賃金制度に移行した後、平成2年度にX5を6級職に(5級職在級15年)、平成3年度にX3を7級職に(6級職在級9年)、平成4年度にX1を6級職に(5級職在級15年)、平成5年度にX6を6級職に(5級職在級16年)それぞれ昇格させたが、いずれも昇格試験は不合格で、4文書による救済合格であった。
- b X7は、平成6年度に5級職在級が16年目となり、確認書に定める6級職昇格の時期に達していたが、6級職昇格試験を受験するためには直近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必要であるところ、平成5年及び平成6年の昇給査定がいずれもB考課であったため受験資格がなかった。会社は分会の申入れを受けて受験させたが、X7は試験の成績が悪く

不合格であった。

組合及び分会は、X 7 の6級職昇格試験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、平成7年3月31日付け「協定書」を締結した。X 7 は、この協定書に基づき、平成6年9月21日付けで6級職に昇格した。

- c X 8 及び X 9 は、平成7年度に5級職在級が16年目となり、確認書に定める6級職昇格の時期に達していたが、平成6年以降の昇給査定がすべてB考課又はC考課であったため平成7年度以降の6級職昇格の受験資格はいずれもなかった。会社は、分会の要求を受け平成7年度及び平成8年度の試験を受験させたが、成績が悪くいずれも不合格であった。平成9年度及び平成10年度の試験については受験をさせなかった。

このような取扱いをすることについて、会社は分会と協議を行わなかった。

(イ) 昇給・賞与考課査定の状況

- a 平成2年ないし平成10年の昇給に係る男性分会員8名の考課分布は、別表1のとおりであった。因みに、平成2年ないし平成5年はA' が1名、Bが6名、B' が1名であり、平成6年ないし平成10年はAがゼロで、Bが7名から次第に減少して2名となり、Cが1名から次第に増加して6名となっている。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。

このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY 2 メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。

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。

- b 平成2年夏季賞与ないし平成10年夏季賞与に係る男性分会員8名の考課分布は、別表2のとおりであった。因みに、平成2年夏季賞与ないし平成5年冬季賞与に係る考課査定分布は、A又はA' が1名、Bが6名、B' 又はCが1名であり、平成6年夏季賞与ないし平成10年夏季賞与に係る考課分布は、Aがゼロで、Bが7名から次第に減少して2名となり、Cが1名から次第に増加して6名となっている。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。

このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY 2 メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。

なお、公表されている平成7年夏季賞与及び冬季賞与の

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、冬季賞与の4級職を除き、いずれもB考課であった。

会社は、平成7年冬季、平成8年夏季及び冬季、平成9年夏季の各賞与支給時に社員に交付した「あなたへのメッセージ」において、C考課となった分会員に対し、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挙げた。因みに、X3の「あなたへのメッセージ」には、赤字削減のための工夫・改善提案が見られない、出勤率が低いなどと記載されていた。

(ウ) 役職任命の状況

会社は、平成2年4月に工作責任者であったX7及びX2を主任3級に任命し、平成4年7月に役職に就いていなかったX3を班長2級に、同じくX1を主任3級にそれぞれ任命した。なお、各役職には役職基準が定められており、主任3級の役職基準は「主担当として高度かつ責任ある業務を担当する主務以上の者。または、部下を複数有し、日常業務について下位者を指導する立場にある社員4級以上の者。」というものであり、班長2級の役職基準は「部下数3人以上、現業部門にて一定のグループを統括し、日常的に下位者を指導する者。」というものであった。役職者には役職手当が支給され、その月額主任3級が2,000円、班長2級が3,500円であった。

ウ 10年16号事件までの申立て状況

組合は、平成7年12月22日に7年19号事件を当委員会に申し立てた後、平成8年11月26日に神労委平成8年(不)第18号事件を、平成9年12月4日に同平成9年(不)第21号事件を、平成10年12月1日に10年16号事件をそれぞれ申し立てた。

なお、上記の各事件(各事件を総称して、以下「(その1)事件」という。)について、当委員会は平成12年2月25日に当該組合員の昇格及び考課査定の是正、出向辞令及び懲戒通知の撤回などを命ずる一方、その余の申立てを棄却する命令を発した。これに対し、組合は同年3月6日に、会社は同月8日にそれぞれ中労委に再審査を申し立てた。

3 本件申立てに係る労使事情等

(1) 10年16号事件申立て後から本件申立てまでの労使事情等

ア 会社は、平成10年冬季賞与に係る考課査定を行った。男性分会員8名の考課分布は別表2のとおりであり、Aがゼロ、Bがゼロ、Cが8名、Dがゼロであった。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。このような取扱いをすることについて

て、会社は覚書及びY 2 メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。なお、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B考課であった。

会社は、平成10年冬季賞与支給時に社員に交付した「あなたへのメッセージ」において、C考課となった分会員に対し、その理由として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挙げた。因みに、平成10年度における生産グループ及び生産技術グループの売上利益の合計はマイナス8,390万2,000円であり、この2職場は平成元年には赤字部門になっていた。また、平成10年度における分会員の改善提案の件数は1件(参加率10%、会社全体では延べ777件(参加率39%))であった。同じく分会員の平均出勤率(所定労働時間に対する勤務時間の割合)は87.4%(全社的な出勤率は94.6%)であった(X 3 77.0%、X 2 88.1%、X 1 87.8%)。このように分会員らの出勤率が低いのは有給休暇や特別休暇のほかに組合用務が多いためであり、平成10年度の非勤務時間に占める組合用務の割合は30.1%(X 3 235.5時間、X 2 95.1時間、X 1 29.6時間)であった。このほか、X 7には遅刻が14分、X 3には私用外出が2時間あった。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た。なお、X 3の出勤率は平成6年度が72.6%(組合用務288.9時間)、平成7年度が77.0%(組合用務219.0時間)、平成8年度が80.2%(組合用務258.0時間)、平成9年度が76.3%(組合用務278.7時間)であり、また、「あなたへのメッセージ」には、高付加価値品の受注促進も全く見られない、出勤率が低いなどと記載されていた。

組合及び分会は、平成10年12月16日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、平成10年冬季賞与における分会員10名の考課査定結果は全員C考課となり、これまで以上に査定差別が拡大しており、明らかに覚書及びY 2 メモ②に違反している、三文書(覚書、確認書及びY 2 メモ①をいう。以下、同じ。)は現在も有効であり、失効しているとの会社の主張は認められず、断固抗議するとともに、第三者機関で争うことを事前に通知しておくなどというものであった。

これに対し、会社は平成10年12月18日付け「見解書」を分会に交付した。その内容は、分会員10名の考課査定は当人の業務成果などに基づいて会社が客観的判断によって公正に評価した結果である、会社はY 2 メモ②を忠実に履行・遵守してきており、通常3年前後と解釈する「当面」の期間は既に経過している、覚書は既に失効しているものと認識している、組合が第三者機関で争うのであれば対応するなどというものであった。

- イ 組合及び分会は、会社に対し、平成11年2月23日付け「要求書」で平成11年度春季賃金引上げ及び労働諸条件の改定について要求をした。賃金引上げについては、金額のほか人事考課査定全廃などがあり、また、労働諸条件の改定としては、各種手当の改定や有給休暇の改定などがあり、その他の要求として、会社が実施を見送っていた「56歳到達者の処遇の変更」及び「一般職の降格制度の導入」を実施しないことなどがあった。
- ウ 会社は、平成11年の昇給に係る考課査定を行った。男性分会員8名の考課分布は別表1のとおりであり、Aがゼロ、Bがゼロ、Cが8名、Dがゼロであった。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY2メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。なお、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B考課であった。
- エ 会社は、平成11年2月26日開催のSMK労組との定例労使協議会において、「時間内組合活動の時間単位についての申し入れ」と題する同日付け文書で、就業時間中の組合活動を届け出る場合は就業規則で規定する労働時間単位の30分単位で行うよう申し入れ、これに対し、SMK労組は了承をした。
- その後、平成11年3月3日開催の分会との定例労使協議会において、大和事業所長のY4（以下「Y4所長」という。）は時間内組合活動に対する賃金カットを現在まで1分単位で行っているが、今後は30分単位で行いたい旨を口頭で申し入れた。これに対し、分会は協議がなされないまま実施しないよう要求をした。なお、会社は分会が公然化した当初、組合が時間内に行う分会員への面会などを認めていなかったが、昭和46年に時間内組合活動について分会と協議し、その結果、面会など短時間であっても1分単位で賃金カットを行うことになった。それ以降、分会は時間内組合活動を1分単位で届け出、それに応じて賃金カットがなされていたが上記申し入れがなされるまでの約28年間、この取扱いを巡って問題が生じたことは特段なかった。
- オ 会社は、平成11年3月18日開催の賃金引上げに関する第1回団体交渉において、時間内組合活動に対する賃金カットを30分単位に変更するための協議を行いたい旨を口頭で分会に申し入れた。これに対して分会が文書での協議を求めたので、同月19日に「組合用務における賃金カット時間単位の協議申し入れ」と題する同日付け文書を分会に交付した。その内容は、分会員の組合用務の賃金カット時間単位を1分としていたが、同年4月1日から全社統一の30分単位とすることを提示する、その方向で協議を早急に実施することを申し入れる、その場で30

分単位の理由について説明する、従前から組合用務による賃金カットは30分単位で決められていたが、分会員には手違いによりある時期から1分単位での計算が続いていた、因みに勤怠における早退、遅刻、私用外出等の時間単位も就業規則等で決められており、すべて20分又は30分以上の単位であるなどというものであった。

カ 分会は、平成11年3月23日開催の賃金引上げに関する第2回団体交渉において、時間内組合活動の30分単位での賃金カットを同年4月1日から実施するとの提案は協議もあまり行っていないのでおかしい、協議に人事企画部長のY5(以下「Y5部長」という。)を出席させるよう要求した。これに対し、会社は同年4月1日以前に再度協議すると回答した。

キ 横浜地方裁判所は、平成11年3月30日にX8が提起していた譴責処分等無効確認請求事件について、X8に対する譴責処分及び減給処分が無効であることを確認するとの判決を言い渡した。この判決の理由の中で、三文書の効力について、「三文書は労働協約ではなく、私法上の和解契約に基づく文書というべきものであるから、被告の平成7年4月4日付け改廃協議申入れにより同年7月3日をもって失効したということとはできないし、仮に原告に対する出向命令を覚書の解約申入れと解したとしても、覚書がそれによって失効することはない。」、「(略)特に、三文書の締結時においても神奈川工場の赤字体質が存在し、被告はこのことを認識しながら右締結に至ったものであって、右被告の経営状態の推移が被告の経営陣等の工夫・努力によるものであるとしても、当時の共通に認識していた状況の変革等により、三文書の効力を維持するのが社会通念上著しく不相当で、信義に反する結果になったとまでいうことはできない。」とした上で、「原告が3回にわたる出向命令を拒否したことは、いずれも正当な理由があるから、就業規則10条には該当せず、業務命令違反は認められない。したがって、原告が正当な理由がないにもかかわらず出向命令を3回拒否したとしてなされた本件処分は、処分の理由を欠き、無効である。」と判示するものであった。

これを不服として、会社は東京高等裁判所に控訴した。

ク 平成11年3月31日開催の賃金引上げに関する第3回団体交渉において、Y5部長は分会に対し、勤怠や時間外勤務時間が就業規則で30分単位と定められていることから、時間内組合活動も同様に処理することが自然であり、また、離席に対する人員補充を考慮する場合も30分単位とすることが合理的であるとの認識の下で全社へ改めて指示をしていると説明した。X3が

「運用面で考慮してもらえるのか。」と質問をしたことに対し、Y5部長は「会社が判断し、検討に値する提案であれば対応することは吝かではない。」と答えた。なお、賃金に関して、就業規則第45条に「社員の賃金は、別に定める賃金規則により支給します。」と規定されており、賃金規則第14条第1項第2号にフレックスタイム適用者の時間外勤務手当については「支給時間単位は、30分とします。」と、同条第2項にフレックスタイム非適用者の時間外勤務手当については「支給単位は30分単位とします。」とそれぞれ規定されており、労働時間の単位については、フレックスタイム勤務規定第8条に「労働時間の単位は30分単位とする。」と規定されている。また、私用外出については、フレックスタイム勤務規定第10条の別表(フレックスタイムにおける勤怠表)欄外に「私用外出30分につき、欠勤日数0.062日」と規定されている。

分会は、平成11年5月13日開催の賃金引上げ及び夏季一時金に関する団体交渉において、時間内組合活動に関する二つの提案をした。そのうちの1案は、1回毎に時間内組合活動の時間を計算し、30分に満たない端数分については、15分未満は賃金カットなしとし、15分以上30分未満までは30分として賃金カットをするというものであり、他の案は、1か月間における時間内組合活動の時間を合計し、30分に満たない端数分については、15分未満は賃金カットなしとし、15分以上30分未満までは30分として賃金カットをするというものであった。これに対し、会社は15分未満の場合にはゼロ分とみなして賃金カットしないことは就業時間中の組合活動が毎回15分未満であれば賃金が全くカットされずに組合活動ができること、一方、15分以上30分未満の時間を一律30分賃金カットすることは労働基準法に定めている賃金全額払に抵触するものであることなどを分会に指摘した。

ケ Y4所長は、平成11年6月8日にX3、X2、X7及びX1を呼び、X2及びX1に対しては部下がいないことを理由に役職を解任する旨を、X3に対しては班長から主任に降格する旨をそれぞれ告げた。そして、同日にX3及びX7に対し同月2日付け「役職辞令」を交付した。その内容は、いずれも同年5月21日を発令日として主任3級に任命し、同年6月給与から役職手当として月額2,000円を支給し、役職の期間は同年5月21日から平成12年5月20日までというものであった。このような取扱いをすることについて、会社は覚書に基づく分会との協議を行わなかった。なお、会社では昭和48年から役職者を1年毎に決定し任命していた。

組合及び分会は、平成11年6月11日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、会社と組合が平成元年に覚書・確認書を締結し、確認書で役職任命について「分会員のうち4名を主任職とする」と明記しているが、これに違反した会社の行為は断じて容認できない、横浜地方裁判所の判決で三文書の有効性が認められたとおり、4名の現行役職者を維持させることは当然である、会社が何の事前協議もなく一方的に役職解任及び役職降格をしたことに対し、組合は断固抗議するとともに、第三者機関で争うことを事前に通知するなどというものであった。

上記抗議文に対し、会社は平成11年6月17付け「見解書」を分会に交付した。その内容は、役職者を任命する場合に役職候補者の業務遂行能力、成果、部下に対する総合的指導力等を勘案し公正に判断して任命する、毎年見直しを行っており前役職者であっても不適格者であれば再任されない、役職任命は会社専権事項である、X3については77期の出勤率が77.0%とあまりにも低いこと及び職場の慢性赤字に対して何らの行動や提案がないことから班長としての資格がないと判断した、また、X2及びX1については出勤率がそれぞれ88.1%、87.8%と低いこと、職場の慢性赤字に対して何らの行動や提案がないこと、組織上の部下を有していないことから主任の資格がないと判断した、役職者任命事項については約10年間履行してきたが、分会員はその間何らの努力もせず今日に至っており、今後も三文書を履行すれば、他の社員との逆差別が拡大することになり、これ以上放置できない、過日言い渡された横浜地方裁判所の判決を不服として東京高等裁判所に控訴したのであり、判決内容が確定した訳ではない、組合が第三者機関で争うのであれば、極めて遺憾であるが、これに対応するなどというものであった。なお、生産技術グループにおけるX3の職務は受注した仕事の工程管理、終了後の伝票処理及び発送など全体の工程管理が主であり、難易度の高い仕事がある場合には職場での朝礼などにおいて班員を集めて指示を行っていたものであり、X2の職務は製品の加工業務であり、受注した製品を加工するに際し、効率が良く精度の高い加工方法の段取りなどをグループ員に指示したり、X3が不在の場合は同人の業務を代行するなどしていたものであり、生産グループにおけるX1の職務は製品の品質管理及び品質検査等であり、半田付けの作業の際には製品不良を防ぐための半田付けの指導などをグループ員に行っていたものである。

コ 会社は、平成11年6月11日開催の賃金引上げ及び夏季一時金に関する団体交渉において、同日付け「時間内組合活動におけ

る賃金カット時間30分単位の実施通知」と題する文書を分会に交付した。その内容は、①時間内組合活動における賃金カット時間を同年9月11日から30分単位で実施することを通知する、この通告は分会の立場を考慮し、3か月の猶予期間を設けたものである、②組合用務の賃金カットを1分単位としているのは分会員のみであり、これ以上延引させるならば他組合員との逆差別が更に拡大するので、放置できない、この通知書をもって協議の打切りを通告する、③5月13日の団体交渉において分会から提案のあった二つの案はいずれも採用できないなどというものであった。

これに対し、組合及び分会は平成11年6月25日付け「抗議申入書」を会社に提出した。その内容は、会社に抗議をするとともに、横浜地方裁判所の判決を守り賃金カット時間を30分単位で一方的に実施しないよう申し入れる、本件の変更は分会にとって不利益となるものである以上、たとえSMK労組が30分単位での賃金カットを認めたとしても、分会との合意がないままに一方的に実施することは明確な不利益取扱いであるなどというものであった。

サ 会社は、平成11年夏季賞与に係る考課査定を行った。男性分会員8名の考課分布は別表2のとおりであり、Aがゼロ、Bがゼロ、Cが8名、Dがゼロであった。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY 2メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。なお、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B考課であった。

会社は、平成11年夏季賞与支給時に社員に交付した「あなたへのメッセージ」において、C考課となった分会員に対し、その理由として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挙げた。なお、X 3の「あなたへのメッセージ」には、赤字削減のための自主自立による提案も活動も見られない、出勤率が低いなどと記載されていた。

シ 組合及び分会は、平成11年7月27日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、平成11年昇給及び夏季賞与の考課査定結果は、分会員10名全員がC考課であり、明らかに覚書及びY 2メモ②に違反したもので容認できない、三文書は横浜地方裁判所の判決でも認めているとおり現在も有効であり、既に失効しているとの会社の主張は認められないものである、断固抗議するなどというものであった。

これに対し、会社は平成11年8月6日付け「見解書」を分会に

交付した。その内容は、分会員の考課査定は、当人の業務成果、能力などに基づいて公正に行った評価の結果である、三文書は既に失効している旨を通知してきていることは分会も承知している筈である、過日言い渡された判決については不服であるから控訴したのであり、現段階で拘束されるものではないなどというものであった。

ス 会社は、平成11年9月3日開催の定例労使協議会において、同月13日(月)から時間内組合活動について30分単位で賃金カットを行う旨を口頭で通告した。これに対し、組合及び分会は同月7日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、今回の30分単位での賃金カットの一方的実施は組合活動に不利益を与えるものであり、三文書に違反したものである、断固抗議するなどというものであった。

これに対し、会社は平成11年9月10日付け「見解書」を分会に交付した。その内容は、会社が30分単位での賃金カットを一方的に実施するとの分会の姿勢は偏見に基づく独自思想によるものである、労働基準法に違反しているとの分会見解は理解できない、分会員だけ逆差別することは労務管理上容認できないなど見解を示すとともに、30分単位での賃金カットを同月11日から実施することを改めて通告するなどというものであった。

セ X2は、平成11年9月17日に同日の12時45分から17時5分(14時30分から14時35分までの5分間は休憩時間)まで4時間15分の時間内組合活動届を会社に提出した。この時間内組合活動届が30分単位でなかったことから、Y4所長はX2に対し届出の開始時刻を11時45分又は13時(12時から12時45分までの45分間は昼休み)として30分単位にするよう求めたが応じなかったため、11時45分から時間内組合活動届があったものとして取り扱うことになるかも知れない旨を告げた。X2とX3(同日に1日の時間内組合活動届を提出していた。)は厚木労働基準監督署に出向き、署長及び監督官に「X2の時間内組合活動4時間15分に対し、会社が4時間30分の賃金カットを行うと主張していることは労働基準法に違反するのではないか」と質問した。これに対し、署長は「会社通告の内容を実施すれば労働基準法違反になり、会社がSMK労組との間で労働協約を締結していても労働基準法の方が優先する」と回答をするとともに、Y4所長に電話をして会社の意見を聞きたいので近日中に来署するよう求めた。なお、X2の平成11年10月分給与における賃金カットは、4時間15分に対応したものであった。

Y4所長は、平成11年9月20日に厚木労働基準監督署の署長

と面談し、時間内組合活動の時間単位を1分から30分に変更することを申し入れた同年3月3日以降の経過を説明した。これに対し、署長は時間内組合活動の許可の権限については会社が有している、時間内組合活動の時間を30分単位又は1分単位のいずれかに決めることは就業規則上の問題であり会社が決めるべきことである、労働基準法に違反している事実があれば指導することになるなどと述べた。

組合及び分会は、平成11年9月29日に日本生命相互会社の本社前でビラ約600枚を配布した。そのビラには、「筆頭株主日本生命の責任は重大」との大見出しの下、「労基法違反の賃金カット平気で通告のSMK」の見出しで、会社が時間内組合活動の賃金カットを1分単位から30分単位にすることを強行しようとしている、この30分単位賃金カットについて、労働基準監督署は労働基準法違反との見解を表明しているなどと記載されており、また、「高裁の見解でも協定文書は有効」の見出しで、高等裁判所は覚書等の協定文書は有効との考え方を示し、出向命令がその協定内容を満たしているかが問題だという見解を出しているなどと記載されていた。また、日本生命相互会社に対し、筆頭株主の責任として争議の早期解決に向けて尽力するよう要請するなどと記載した同日付け「要請書」を提出した。

ソ 会社は、平成11年10月5日開催の定例労使協議会において時間内組合活動を許可制にする旨を口頭で通告したことに対し、分会が書面で提出するよう要求したことから、同月8日付け「通知書」を分会に交付した。その内容は、分会員の時間内組合活動についてはSMK労組との協定を準用してきたが、これまで分会の立場を配慮し過ぎたきらいがある、因みにX3の平成10年度の時間内組合活動の実施回数は43回にも及んでおり、長年に亙り同じような状況である、今後は①時間内組合活動届の提出を直前でなく原則丸1日以前とする、②提出先はY4所長又は大和事業所顧問のY6（以下「Y6顧問」という。）等とする、③理由欄には活動内容を明確に記載する、これを管理職が時間内組合活動の必要性、職務上の支障有無の確認、職場の秩序維持などを判断して許可する、などというものであった。

これに対し、組合及び分会は平成11年10月15日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、時間内組合用務について、これまでの労使慣行である届出制から会社の許可制に一方的に変更する通告は、組合活動を不当に規制するものであり、また、事前協議を定めた覚書にも違反するものである、会社は一貫して三文書は失効していると主張し、事前協議を行わずに考課差別等を行ってきているが、本件もこれらと同様に不当なもので

あり断固抗議し、拒否することを通告するなどというものであった。

タ X 3 及び X 6 は、平成11年10月15日に時間内組合活動届を Y 6 顧問に提出した。その内容は、いずれも横浜地方裁判所への出席、当委員会への要請行動参加を理由として、同月18日の12時45分から17時5分までというものであった。これに対し、Y 6 顧問は時間内組合活動届に「時間単位30分でないので受理できません。」と記載して返却した。その際、Y 6 顧問は「X 3 君は組合活動が多すぎるように思うし、職場のリーダーとして職務上問題ないのか。」、「2名でなく1名にしたらどうか。組合活動が多忙であれば組合専従になったらどうか。」などと述べた。なお、X 3 は、組合の副執行委員長と分会の副分会長を兼務しており、同月14日の14時35分から17時5分までの2時間30分は当委員会に係属した不当労働行為事件の補佐人として、同月15日の16時5分から17時5分までの1時間は副執行委員長として時間内組合活動に従事していた。

組合及び分会は、平成11年10月18日に同日付け「争議行為通告書」を会社に提出した。その内容は、会社が時間内組合活動届の受理を拒否したことは従来にはなかったものであり、組合と何の協議もなく一方的に強行するという行為は断じて許せない、労使間の慣行を一方的に破り、組合活動に不当に介入する行為に強く抗議して、事前に通知しておいたとおり、同日にはストライキをもって組合活動に参加することを通告するなどというものであった。

会社は、平成11年10月26日付け「見解書」を分会に交付した。その内容は、「「争議行為通告書」にある争議行為の理由に間違っている記述があるので、会社はこれを正すとともに、見解を下記に示す」として、(1) X 3 に時間単位を30分とするよう求め、再提出するよう伝えたが受け付けなかった、その後、受け取れなかった理由を書いて同届出書を返却してほしいと言ってきたのであるから受理を拒否していない、(2) 組合活動届の提出の際の X 3 と Y 6 顧問とのやり取りから分かるように、①時間内組合活動の時間を30分単位としたことはSMK労組組合員と均等待遇するため、② X 3 が3日続きで時間内組合活動を行えば職場の秩序維持に問題を生じること、③社員として就業時間内は労働力を提供することが本分であるから時間内組合活動は許可制であること、などの会社の真意を理解しておらず、伝わらなかったことは大変遺憾であり、このような事由で争議行為を行ったことは理解できない、などというものであった。

チ 会社は、平成11年冬季賞与に係る考課査定を行った。男性

分会員8名の考課分布は別表2のとおりであり、Aがゼロ、Bがゼロ、Cが6名、Dが2名であった。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY 2メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。なお、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B考課であった。

会社は、平成11年冬季賞与支給時に社員に交付した「あなたへのメッセージ」において、C考課及びD考課となった分会員に対し、その理由として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挙げた。因みに、平成11年度における生産グループ及び生産技術グループの売上利益の合計はマイナス8,722万2,000円であった。また、平成11年度における分会員の改善提案の件数は1件(参加率10%、会社全体では延べ607件(参加率29%))であった。同じく分会員の平均出勤率は87.0%(全社的な出勤率は、94.7%)であった。このように分会員らの出勤率が低いのは、有給休暇や特別休暇のほかに組合用務が多いためであり、平成11年度の非勤務時間に占める組合用務の割合は、28.9%であった。このほか、分会員には欠勤、遅刻及び私用外出などはなかった。なお、平成11年度のX 3の出勤率は77.7%(組合用務293.5時間)であった。

組合及び分会は、平成11年12月21日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、会社が平成11年度冬季賞与の考課査定において、分会員8名をC考課に、2名を最低のD考課にして査定差別を拡大してきている、この考課査定は明らかに覚書及びY 2メモ②に違反しており、断じて容認できない、断固抗議をするなどというものであった。

これに対し、会社は平成11年12月27日付け「見解書」を分会に交付した。その内容は、分会員の考課査定は公正な評価の結果である、X 3及びX 7の出勤率は低く、現場責任者としての任務を遂行しているとは到底判断できず、D考課となったことは当然である、三文書は既に失効していると会社は認識している旨を通知してきていることを分会も承知している筈である、横浜地方裁判所の判決が確定した訳ではなく、現段階で拘束されるものではないなどというものであった。

シ 東京高等裁判所は、平成12年3月15日にX 8に対する譴責処分等無効確認請求事件について、会社の控訴棄却の判決を言い渡した。これを不服として、会社は最高裁判所に上告及び上告受理の申立てをした。

テ 会社は、平成12年の昇給に係る考課査定を行った。男性分

会員8名の考課分布は別表1のとおりであり、Aがゼロ、Bがゼロ、Cが5名、Dが3名であった。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY 2 メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。なお、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B考課であった。

また、会社は平成12年夏季賞与に係る考課査定を行った。男性分会員8名の考課分布は別表2のとおりであり、Sがゼロ、Aがゼロ、Bがゼロ、Cが5名、Dが3名であった。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課であった。このような取扱いをすることについて、会社は覚書及びY 2 メモ②に基づく分会との協議を行わなかった。

会社は、平成12年夏季賞与支給時に社員に交付した「あなたへのメッセージ」において、C考課及びD考課となった分会員に対し、その理由として赤字削減への努力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挙げた。

組合及び分会は、平成12年6月29日付け「抗議文」を会社に提出した。その内容は、会社が平成12年度の昇給及び夏季賞与の考課査定において分会員7名をC考課に、3名を全社でも数名という最低ランクのD考課にして従来より増して差別を拡大させてきていることは、組合弱体化を狙ったものである、会社が東京高等裁判所の処分無効の判決の言い渡し後も三文書を守らず考課査定差別を繰り返し、しかも年々その差別を拡大させていることに断固抗議するなどというものであった。

これに対し、会社は平成12年7月5日付け「見解書」を分会に交付した。その内容は、X 3 及びX 7 は、現場責任者として赤字削減の工夫、改善や提案が皆無であり、任務を遂行していない、会社は、三文書は既に失効していると認識している旨を通知してきていることを分会も承知している筈である、分会員の考課査定は公正な評価の結果である、東京高等裁判所の判決が不服であるから最高裁判所へ上告したのであって確定した訳ではないなどというものであった。

ト 会社は、平成12年7月27日付け「労働協約申入れの件」と題する文書を分会に交付した。その内容は、労働協約を締結して健全な労使関係が確立されることを期待するとした上で、協議期間を同年8月から同年10月までとするなどというものであった。これに対し、組合及び分会は同年8月25日付け「回答書」と題する文書で協議に応じる旨回答をした。

分会と会社は、労働協約の締結に向けて平成12年9月から平成13年4月までに10回に亘って協議をしたが、合意に至らな

った。

ナ 最高裁判所は、平成12年10月31日にX 8に対する譴責処分等無効確認請求事件について、会社の上告を棄却するとともに、上告審として受理しないことを決定した。

ニ 組合は、平成11年12月9日及び平成12年11月30日に本件2事件についてそれぞれ申立てをした。

(2) 本件申立て後の状況

ア 会社は、平成13年6月13日付け「申入書」を分会に交付した。その内容は、生産技術グループ及び生産グループの二職場で行っている業務を他事業所等に移管して平成14年10月1日までに二職場を廃止する、二職場に勤務する社員は、大和事業所等への異動・転勤・応援・出向を行うこととするなどというものであった。

これに対し、組合及び分会は平成13年6月25日付け「回答書」を会社に提出した。その内容は、二職場の廃止協議開始については最高裁判所の決定で三文書が有効であることが確認されているので、三文書に基づいて行われることが前提である、現時点においては二職場の廃止については原則的には反対であるが、今後の職場の発展や労使間の査定・昇格問題発生を防ぐことができるようなものであれば二職場の廃止協議に応じるなどというものであった。

分会と会社は、平成13年6月から同年11月まで7回に互って協議をした。その間、同年10月11日に生産グループと生産技術グループが統合され製造グループとなった。その後、製造グループに所属する9名の分会員は、平成13年12月から平成14年2月までの間に3回に分けて、やまと流通センターに異動となった。

イ 会社は、平成13年7月5日に同日付け「役職辞令」をX 3及びX 7に交付した。その内容は、いずれも同年5月21日を発令日として主任3級に任命し、同年6月給与から役職手当として月額2,000円を支給し、役職の期間は同年5月21日から平成14年5月20日までというものであった。なお、X 3及びX 7の役職辞令の交付が例年の6月初旬頃より遅れたのは再審査の対象となっていたためであり、同様の理由で遅れたのは他に3名いた。

ウ 会社は、分会と覚書締結時における昇給・賞与の考課格差及び役職格差の是正に関して本件結審時まで協議を行っていない。

4 本件申立ての概要

(1) 申立人らは、次の2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11年(不)第21号事件

申立人は、被申立人が平成10年度冬季一時金時、平成11年度賃金引上げ時及び平成11年度夏季一時金時に行った考課査定において、SMK労組と分会とを差別したこと、分会員2名を役職解任し、分会員1名を役職降格したこと、時間内組合活動届を受理しなかったことは不当労働行為に該当するとして、平成11年12月9日に救済を申し立てた。

イ 神労委平成12年(不)第17号事件

申立人は、被申立人が平成11年度冬季一時金時、平成12年度賃金引上げ時及び平成12年度夏季一時金時に行った考課査定において、SMK労組と分会とを差別したことは不当労働行為に該当するとして、平成12年11月30日に救済を申し立てた。

(2) 以上の2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、分会員の平成10年度冬季一時金時ないし平成12年度夏季一時金時、平成11年度賃金引上げ時及び平成12年度賃金引上げ時に行った各考課を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X 8及びX 9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。

イ 被申立人は、X 1及びX 2を主任に、X 3を班長に是正し、差額に年5分の利息を付して支払わなければならない。

ウ 被申立人は、分会員が届け出た時間内組合活動届について、1分単位になっていることや業務上の都合を理由として受理を拒否してはならない。

エ 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

本件は、下記のとおり4文書に違反するものであり、また、分会員をSMK労組組合員と差別的に取り扱うとともに、分会の活動に支配介入した不当労働行為である。なお、4文書の法的有効性については裁判上、明らかになっている。

ア 昇給・賞与の考課査定について

会社が男性分会員の平成10年冬季賞与以降の昇給及び賞与の考課について、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、理由も示さずに一方的に低く査定したことはY 2メモ②に違反したものである。また、女性分会員の考課査定についても欠勤が多いことを理由にC考課としてきたのであるから、平成10年冬季賞与以降の期間ではこうした問題がない以上、平均B考課以上に是正されなければならない。

会社は、賞与支給時に分会員に交付したコメントの中で、C考課又はD考課を付けた理由として職場が赤字であること、知識・技術の向上の不足、改善提案活動が不足していること、出勤率が悪いこと等を挙げている。しかし、職場が赤字であることについてはその原因が会社の経営上の政策的なものにあるのであり、知識・技術の向上の不足については分会員に新技術の教育や技術向上のための設備投資などを行っていないのであり、改善提案活動について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訳ではなく、出勤率については争議状態のストライキや時間内組合活動と有給休暇の取得以外に特別にSMK労組組合員に比べて欠勤や早退の多い者は存在していないのであり、上記理由はいずれも不当である。

以上のように、分会員に対する平成10年冬季賞与以降の昇給及び賞与の考課査定(以下「本件考課査定」という。)はSMK労組組合員と不当に差別したものであり、覚書とY2メモ②にも違反した不当労働行為である。

イ 役職解任・役職降格について

確認書で最低4名は主任にすることを協定化したのであるから、X2及びX1の役職解任(以下「本件役職解任」という。)は確認書違反であり、また、覚書で今後、労働条件・職務の変更を行う場合、分会と十分協議して理解と納得を得るようにして行うことを取り決めたのであるから、本件役職解任とX3の役職降格(以下「本件役職降格」という。)は覚書に違反したものである。

会社は、見解書の中で、本件役職解任及び本件役職降格を行った理由として3名の出勤率が悪いこと、職場の慢性赤字に対して何等の行動や提案がないこと、部下を有していないことを挙げている。しかし、3名の出勤率については有給休暇や賃金カットによる時間内組合活動、ストライキなど組合員としての正当な活動の範囲による欠務はあるものの、遅刻、早退、欠勤などによる欠務はSMK労組組合員と比較して特段多い訳ではなく、職場の赤字の原因については会社の経営上の政策的なものであり、部下を有していないことについては部下を有していない主任職全員が役職解任となっている訳ではないので、上記理由はいずれも不当である。

以上のように、本件役職解任は覚書と確認書に、本件役職降格は覚書にそれぞれ違反したものであり、SMK労組組合員と差別した不当労働行為である。

ウ 時間内組合活動届の受理拒否について

分会員2名が平成11年10月15日に届け出た4時間15分の時間

内組合活動届を会社が30分単位でないとか業務上問題があるとして受理しなかったこと(以下「本件受理拒否」という。)は正当な組合活動に対して不利益な取扱いをした不当労働行為である。

また、上記届出をした際、Y 6 顧問がX 3 に対して3日連続で時間内組合活動を行うことは職務上問題が生じるとして「2名でなく1名にしたらどうか」、「そんなに忙しいのなら組合専従になったらどうか」などと発言したことは組合活動に対する支配介入の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

本件考課査定、本件役職解任、本件役職降格及び本件受理拒否には、下記のとおりいずれも合理的な理由があり、不当労働行為に該当しない。

なお、4文書は分会と会社とが新たな労使協調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、平成5年の時点で両者の円満な関係が構築され、その効力は消滅したと解すべきである。また、覚書は労働協約であり、労働協約の有効期間以上に約束した事項を履行している。仮に、4文書の効力が平成5年の段階で消滅していないとしても、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り、4文書が作成された前提条件に変更を来しているものであるから、その効力は逆差別の生じている範囲において当然に消滅しているというべきである。仮に、上記主張が容れられないとしても、4文書作成後、会社を取り巻く社会経済情勢は激変し、4文書作成時には予見できなかった異常事態が発生したため、その効力を維持することは社会通念上著しく不相当で信義に反する結果となるから、4文書は事情変更の原則によって失効したと解すべきである。4文書の有効性に関する裁判所の判断は理由中で示されたものに過ぎず既判力を有しないので、4文書の有効性については未だ確定しておらず、労働委員会は、本件審理に必要な範囲で改めてその有効性を論ずべきである。

ア 昇給・賞与の考課査定について

考課査定は、能力の伸長や業績成果によって決定するものであり、出勤率や提案件数により自動的に決まるものではない。仮に結果として不利益となった者があったとしても、それは当該評定期間において、能力の伸長や職務成果がないなどのC考課及びD考課となる原因や事実があったから考課査定に反映されたに過ぎず、不当労働行為に該当しない。

Y 2 メモ②は新賃金制度に基づく人事考課制度を分会員に

も適用するための暫定的・一時的な措置であり、このメモにある「当面」とは、双方の認識としては2年位であった。会社は考課査定「1、6、1」を当面以上の4年間も履行したのであるから、覚書及びY 2 メモ②を履行していないとの組合の主張は虚偽である。

イ 役職解任・役職降格について

会社は、一層正常な労使関係が維持されていくであろうことをも期待して、平成2年度にX 7及びX 2を主任に、平成4年度にX 3を班長に、X 1を主任にそれぞれ任命したのであり、この時点で確認書の約束を履行完了した。元々毎年度継続して任命することを約したのではなく、また、役職申請を審議する人事委員会の度に分会員の役職に対して強い異議・批判が出され、社内における逆差別感に対する配慮を優先させなければならないこととなり、平成11年度から生産技術グループ及び生産グループに適正である主任1名をそれぞれ任命し、2名を役職解任した。

会社がX 2及びX 1について役職を解任し、X 3について役職を降格した理由は、それぞれ次のとおりである。

(ア) X 2については、①生産技術グループの機械加工担当者であり、部下を有しておらず、統括管理業務を担当していないこと、②同グループの長年に亙る慢性的赤字に対して何らの行動も提案もしていないことなどである。

(イ) X 1については、①生産グループの一担当者としての生産工程における品質検査要員であり、高度かつ責任ある業務を担当していないこと、②部下を有しておらず、指導的立場にはないこと、③同グループの役職者は1名で問題ないと判断したことなどである。

(ウ) X 3については、①生産技術グループを統括する者としての職務遂行能力に難点があること、②責任者でありながら77期の出勤率が77.0%であり、全社員の平均出勤率94.6%に比較して余りにも低いこと、③赤字削減のための受注活動や経費削減の合理化提案、努力等が皆無であること、④上司の方針、業務指示、要望に対し協力的姿勢がないことなどである。

ウ 時間内組合活動届の受理拒否について

時間内組合活動の30分単位での届出・賃金カットについては半年以上も前に分会に通知し、その後幾度となく交渉・協議を行い、実施時期も分会に配慮して更に3か月の猶予期間を設けた。時間内組合活動の時間単位を30分とするのは就業規則との整合性を持たせるためであり、分会にもこれを実行したのは、SMK労組とは既に実施していることから、両組合に対して中立

的態度を保持し、その団結権を平等に承認・尊重することが困難となるとの判断からである。それにも拘わらず、分会員が30分単位に満たない時間内組合活動届を提出してきたので受理できない旨通知した。その際、Y 6 顧問はX 3 が連続3日間も職場離脱することで生産技術グループの長である主任職を全うできず、また、連続3日間も職場を離脱すれば職務に専念することはできないと判断し、2名でなく1名にするよう発言したが、このことはX 3 の行動が就業規則の服務心得に抵触する虞があったからであり、それを支配介入であるとするには真意を解さない独りよがりの主張である。

以上のとおり、分会員の時間内組合活動を許可する単位を30分単位に変更したのは旧来の陋習を払拭し、就業規則を遵守することにあるのであり、分会の組合活動に対して不利益な取扱いをした不当労働行為の事実は全くない。

2 当委員会の判断

(1) 4文書について

4文書の有効性について、被申立人は未だ確定しておらず、労働委員会は有効性を論ずべきであると主張する一方、申立人は裁判上、明らかになっていると主張している。

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がなされ、あるいは命令が出されている。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、解決時における分会員らの賃金、団体交渉における組合間差別をしないことなどが記載されている。その後、平成元年7月から同年11月まで分会と会社と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協議を行い、同年11月に覚書を締結している。この覚書を締結した時点においては、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文書は分会と会社とが新たな労使関係を形成することを目的とするとともに、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、考課及び役職の格差を是正すること並び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作成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給・賞与の考課査定及び役職解任の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。そして、約定のとおり履行されたか否かの判断基準については特に定められていないので、当事者間で十分に協議を尽くすことが必要であると考えられる。一方、役職降格及び時間内組合活動届の受理拒否については、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、4文書締結(覚書の締結、確認書、Y2メモ①及びY2メモ②の交付をいう。以下、同じ。)時における昇給・賞与の考課格差及び役職格差については是正されたか否か、是正されずに本件結審時に引き続き存在する場合には、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、役職降格及び時間内組合活動届の受理拒否については不当労働行為として行われたものであるか、又は合理性があるかを、以下、検討する。

(2) 考課査定問題及び役職解任問題について
ア 格差の存否について

(ア) 昇給・賞与の考課格差の存否

分会員に係る昇給・賞与の考課に関して4文書をみると、前記第1の2の(1)のイの(ア)、(ウ)及び(エ)で認定したとおり、覚書の「3 考課査定」の項に「会社は分会員に対し、従来通り公平に取り扱う。」と、Y2メモ①に「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、Y2メモ②に「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。』」とそれぞれ記載されている。

そして、4文書締結後の男性分会員8名の昇給・賞与の考課分布についてみると、前記第1の2の(2)のイの(イ)並びに同3

の(1)のア、ウ、サ、チ及びテで認定したとおり、昇給の考課分布は平成2年ないし平成5年が「A'1、B6、B'1」とY2メモ②のとおりであったものが、平成6年4月に「B7、C1」と、平成9年4月に「B2、C6」と、平成12年4月に「C5、D3」とそれを大幅に下回るものとなっており、また、賞与の考課分布も平成5年まではY2メモ②のとおりであったものが、平成6年夏季賞与以降は同じく大幅に下回るものとなっていた。一方、女性分会員2名の考課は、いずれもC考課となっていた。なお、平成7年ないし平成12年における全社的な考課の平均はほぼB考課であり、その間の考課分布に特段の変更はなかったものである。

このような経過の中で、覚書締結時に存在した昇給・賞与の考課格差(以下「本件考課格差」という。)が是正されたかどうかの協議が本件結審時までの間に行われたのかについてみると、前記第1の2の(2)のアの(キ)及びイの(イ)並びに同3の(1)のア、ウ、サ、チ及びテ並びに同3の(2)のウで認定したとおり、平成7年4月4日ないし同年6月末日の間に4文書等の改廃及び新しいルールの構築に係る協議を9回行ったものの合意に至らなかったということはあったが、当事者間で格差が是正されたかどうかの協議をした事実はない。

以上のことからすると、会社は、男性分会員8名について平成5年までは4文書に基づき、本件考課格差の是正に向けて一部を履行しつつあったが、格差が是正されたかどうかの協議を行わず、平成6年以降、一方的に考課分布を引き下げて格差の是正を取り止め、しかも、その間に4文書の廃棄を意図していたものであり、したがって、本件考課格差については是正されておらず、本件結審時まで引き続き存在しているものと見ざるを得ない。一方、女性分会員2名についてはいずれもC考課であり、全社的な考課の平均がほぼB考課であることから、本件考課格差が引き続き存在していることは明らかである。

(イ) 役職に係る格差の存否

分会員の役職に関して4文書をみると、前記第1の2の(1)のイの(ア)ないし(ウ)で認定したとおり、覚書の「2 昇格、役職任命」の項に「会社は分会員の昇格、役職任命を公平に行う。」と、確認書に「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、Y2メモ①に「2、昇格、役付け②(3)「将来」とは当面3年以内を考えている。」とそれぞれ記載されている。

そして、前記第1の2の(2)のイの(ウ)及び同3の(1)のケで認

定したとおり、会社は、4文書締結後の平成2年4月にX7及びX2を主任3級に、平成4年7月にX3を班長2級に、X1を主任3級にそれぞれ任命したが、平成11年6月にはX2及びX1に対して役職を解任する旨を、X3に対して班長から主任に降格する旨をそれぞれ告げるとともに、X3及びX7に主任3級の役職辞令を交付している。

このような経過の中で、覚書締結時に存在した役職に係る格差(以下「本件役職格差」という。)が是正されたかどうかの協議が本件結審時までの間に行われたのかについてみると、前記第1の3の(1)のケ及び同3の(2)のウで認定したとおり、当事者間で協議をした事実はない。

以上のことからすると、会社は4文書締結後、平成4年までに1名を班長に、3名を主任に任命し、その後、平成10年まで引き続き毎年この4名について役職に任命し、本件役職格差の是正に向けて履行しつつあったが、格差が是正されたかどうかの協議を行わず、平成11年に一方的に分会員の役職を主任職2名として格差の是正を取り止めたのであり、したがって、本件役職格差については是正されておらず、本件結審時まで引き続き存在しているものと見ざるを得ない。

イ 本件考課査定及び本件役職解任の不当労働行為性について

申立人は、本件考課査定についてはSMK労組組合員と不当に差別したものであり、覚書とY2メモ②にも違反した不当労働行為であり、また、本件役職解任については覚書と確認書に違反したものであり、SMK労組組合員と差別した不当労働行為であると主張し、一方、被申立人は、本件考課査定及び本件役職解任については、いずれも合理的な理由があり、不当労働行為には該当しないと主張するので、以下、分会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についてみると、前記第1の2の(1)で認定したとおり、両当事者間には、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、平成元年3月に分会が56年協定書の不履行問題、分会員の昇級昇格賃金差別等があるとしてその解決を会社に申し入れ、分会と会社とは神奈川分工場の確立、分会員の考課査定、昇格問題等について協議を行い、その結果、56年協定書を廃止し、それに替わるものとして4文書を締結している。

これらのことからすると、会社は分会から56年協定書の不履行、分会員の昇級昇格賃金差別等の解決の申し入れを受

けて余儀なく4文書の締結に至ったと見ざるを得ない。

- (イ) 4文書締結以降の会社の分会員に対する昇格、考課査定及び役職任命の状況についてみると、前記第1の2の(2)のイ並びに同3の(1)のア、ウ、ケ、サ、チ及びテで認定したとおり、昇格については、平成2年度ないし平成5年度の間3名を6級職に、1名を7級職にそれぞれ任命し、平成6年度に6級職昇格試験に不合格とした1名を分会の抗議を受けて昇格させた以降は残りの2名を6級職に昇格させておらず、また、昇給・賞与の考課査定についても平成2年ないし平成5年は考課分布を「1、6、1」としていたが、平成6年昇給以降はこれを大幅に下回る考課分布としており、さらに、役職任命についても平成4年までに4名の分会員を主任又は班長に任命し、平成10年まで引き続き毎年この4名を役職に任命していたが、平成11年以降は役職者を2名にしている。そして、それらの措置をとるに当たり、分会との協議を全く行っていない。

以上のことからすると、会社には平成6年頃から本件考課格差及び本件役職格差の是正を取り止める何らかの必要性があったことが窺われる。

- (ウ) 4文書締結以降の会社の措置と分会の対応等についてみると、次のとおりである。
- a 前記第1の2の(2)のアの(ア)で認定したとおり、会社が平成5年1月22日に業績の大幅な悪化を理由に3日間の休業を通告し、その後、2日間の休業を実施したことに対して組合と分会は抗議し、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日付け覚書を締結している。
- b 前記第1の2の(2)のアの(イ)、(カ)、(ケ)及び(コ)並びに同3の(1)のイで認定したとおり、会社が平成5年11月から平成7年4月にかけて「早期選択定年優遇制度」導入の検討、「56歳到達者の処遇」の検討、「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、分会はいずれにも反対をしている。また、分会は平成8年2月から平成11年2月にかけて提出した要求書において、会社が実施を保留していた「56歳到達者の処遇」及び「一般職の降格制度」について、いずれも実施しないよう要求し、あるいは賞与の資格別・考課ランク別定額支給方式を取り止めて基本給に基づく支給方式にすることやその他多数に互る事項について要求をしている。

- c 前記第1の2の(2)のアの(ウ)で認定したとおり、会社が平成6年度賃金引上げ実施日を平成6年10月給与からとする旨を同年4月に回答したことに対し、分会は反対する旨のビラを本社等の門前で配布した。最終的に、賃金引上げ実施日は同年7月分給与からとなっている。
- d 前記第1の2の(2)のアの(エ)で認定したとおり、会社が平成6年冬季賞与の支給方法の検討を申し入れたことに対し、SMK労組は同意をし、一方、分会は拒否して2回に亙り会社提案に反対する旨のビ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実施した。アンケートの自由意見欄には、SMK労組組合員から会社の役員削減を求める意見やSMK労組の姿勢を批判する意見が記載されていた。その後、平成7年4月12日にSMK労組は賃金引上げを巡り16年ぶりにストライキを実施している。
- e 前記第1の2の(2)のアの(オ)で認定したとおり、組合及び分会は、Y3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をしている。
- f 「前記第1の2の(2)のアの(キ)で認定したとおり、会社が平成7年4月4日に4文書等の改廃協議を分会に申し入れ、以後9回に亙り改廃についてのみの協議が行われたが、合意には至らなかった。そのうち、同年6月1日の協議において会社は「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。」と答えている。
- g 前記第1の2の(2)のアの(ク)並びに同3の(1)のキ、ツ及びナで認定したとおり、会社は平成7年9月25日に分会に対しX5及びX8を出向させる旨の通知書を交付し、同年12月にX10に対し配転を命じ、そのうち、出向辞令を拒否したX8に懲戒処分(譴責処分及び減給処分)を通知した。これに対し、X8は平成9年5月6日に訴訟を提起した。この訴訟について横浜地方裁判所は、平成11年3月30日に三文書の効力を有効とした上で、会社の懲戒処分を無効とする判決を言い渡した。なお、東京高等裁判所は平成12年3月15日に控訴を棄却し、最高裁判所は同年10月31日に上告を棄却するとともに、上告審として受理しないことを決定している。

これらのことからすると、会社は、分会の活発な活動をその施策と対立するものとして問題視するとともに、併存するSMK労組に与える影響を畏れていたものであり、また、分会

員を転勤等させるために必要であった4文書の改廃協議が分会と合意に至らず、横浜地方裁判所においても4文書の効力に関する主張が認められなかったことから、4文書が今後とも存在する限り、会社の専権事項である出向や配転等に制約が加えられることに対して危機感を抱いたであろうことが窺われる。

以上の(ア)ないし(ウ)に鑑みると、会社は組合と争った53年38号事件等の不当労働行為事件について中労委で和解をしたが、56年協定書の不履行問題等について解決するよう分会が申し入れたことから、これを嫌悪しつつも、56年協定書に替わるものとして新たに4文書を締結し、4文書に従って格差の是正に向けて一部を履行しつつあったところ、分会が経営合理化の諸施策に反対したことや分会のアンケートにSMK労組組合員から会社の役員削減を求める意見が出されるなどしたこと、分会を一層嫌悪し、改めてその弱体化を企図して分会員2名を昇格させず、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止め、また、専権事項である配転等に制約が加えられることから分会に対して4文書の改廃協議を申し入れ、さらに、分会員に出向辞令を発した上、これに従わないことを理由に懲戒処分を通知したものである。本件考課査定は、会社の方針と対立する主張や要求を依然として掲げる分会を従前に引き続いて弱体化させるために行ったものであり、本件役職解任も分会員を下位の格付けに据え置くことにより分会員の意欲を喪失せしめて分会を一層弱体化させる新たな方策として行ったものであると推認せざるを得ない。

ウ 合理性について

(ア) 本件考課査定

被申立人は、本件考課査定は当該評定期間において能力の伸長や職務成果がないなどのC考課及びD考課となる原因や事実があったから考課査定に反映されたに過ぎないと主張する。

しかしながら、被申立人が考課査定を下げた理由として挙げる男性分会員の勤務ぶりについては、新たな考課の対象となるものであるとしても、過去の勤務ぶりに対する考課査定により4文書締結時に存在した考課格差についての是正を取り止める理由にはなり得ないものである。一方、女性分会員については、前記第1の3の(1)のア及びチで認定したとおり、平成10年度及び平成11年度は欠勤や遅刻もなく、また、低い査定の理由についても具体的に疎明がないので、上記主張は採用できない。

以上のとおりであるから、本件考課査定については合理性が認められない。

(イ) 本件役職解任

被申立人は、分会員4名を役職任命した平成4年の時点で確認書の約束は履行完了しており、毎年度継続して任命することを約したのではなく、また、社内における逆差別感に対する配慮を優先させたことにより、各グループに適正である主任1名をそれぞれ任命し、2名を役職解任したと主張する。

確かに、前記第1の2の(2)のイの(ウ)並びに同3の(1)のケ及び同3の(2)のウで認定したとおり、会社は分会員4名を班長又は主任に役職任命しており、本件役職格差の是正に向けて履行しつつあったことは認められるが、そのことから直ちに格差が是正されたとは言い得ないのであり、格差が是正されたとするには約定のとおり履行されたか否かについて十分に協議を尽くすことが必要であるところ、役職格差が是正されたかどうかの協議が本件結審時までの間に行われていないので、本件役職格差は依然として存在していると言わざるを得ず、したがって、確認書の約束を履行完了したとの主張は採用できない。また、本件役職格差が是正されていない以上、社内における逆差別感に対する配慮に係る前提事実は存在しないものである。

以上のとおりであるから、本件役職解任については合理性が認められない。

エ 不当労働行為の成否

前記イで見たように、会社が4文書に従って格差の是正に向けて一部を履行しつつあったところ、分会が経営合理化の諸施策に反対したことや分会のアンケートにSMK労組組合員から会社の役員削減を求める意見が出されるなどしたことから、分会を一層嫌悪し、改めてその弱体化を企図して分会員2名を昇格させず、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止め、また、専権事項である配転等に制約が加えられることから分会に対して4文書の改廃協議を申し入れ、さらに、分会員に出向辞令を発した上、これに従わないことを理由に懲戒処分を通知したものである。本件考課査定は、会社の方針と対立する主張や要求を依然として掲げる分会を従前に引き続いて弱体化させるために行ったものであり、本件役職解任も分会員を下位の格付けに据え置くことにより分会員の意欲を喪失せしめて分会を一層弱体化させる新たな方策として行ったものであると推認されるところ、上記ウで述べたとおり合理性が認められず、したがって、本件考課査定及び本件役職

解任は、組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱であり、同時に分会の運営に対する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。

(3) 役職降格問題について

申立人は、本件役職降格は覚書に違反したものであり、SMK労組組合員と差別する不当労働行為であると主張し、一方、被申立人は、本件役職降格には合理的な理由があり、不当労働行為には該当しないと主張するので、以下、判断する。

ア 不利益性の存否について

前記第1の2の(2)のイの(ウ)及び同3の(1)のケで認定したとおり、X3は平成4年7月に班長2級に任命されていたところ、平成11年5月21日をもって班長2級(現業部門にて一定のグループを統括し、日常的に下位者を指導する者)から主任3級(部下を複数有し、日常業務について下位者を指導する立場にある社員4級以上の者)に降格となり、これに伴い役職手当が3,500円から2,000円に減額となったので、精神上、職務上及び経済上の不利益性がある。

イ 不当労働行為性について

本件役職降格については、前記第1の2の(2)のアの(ケ)及び(コ)並びに同3の(1)のイ及びタで認定したとおり、分会が従前に引き続き経営合理化の諸施策に反対し、あるいは各種要求を行っていたこと及びX3が組合副執行委員長及び副分会長としての地位にあって組合活動の中心的存在であることから、同人の格下げを手段として分会の一層の弱体化を企図して行ったものであると推認せざるを得ない。

ウ 合理性について

被申立人が挙げる本件役職降格の具体的理由に即して、以下、判断する。

職務遂行能力に難点があるとの理由についてみると、その具体的な状況が明らかになっていないので、合理性は認められない。

責任者でありながら出勤率が余りにも低いとの理由についてみると、前記第1の2の(2)のイの(イ)のb並びに同3の(1)のア及びケで認定したとおり、確かに、X3の平成10年度の出勤率は77.0%と低い、平成6年度以降も同様に低く、これに対して会社は考課を低くすることで対応していたものであり、何故に平成11年に特別に問題になったのか明らかではなく、また、X3は出勤しない場合にその職務をX2に代行をさせているが、これにより業務に支障が生じたなどの事情も窺われないところである。したがって、上記理由は殊更に取り上げたものと言

わざるを得ず、合理性は認められない。

赤字削減のための提案等が皆無であるとの理由についてみると、前記第1の2の(2)のイの(イ)のbで認定したとおり、平成7年以降も同様に提案等がなく、これに対して会社は考課を低くすることで対応していたものであり、何故に平成11年に特別に問題になったのか明らかではない。したがって、上記理由は殊更に取り上げたものと言わざるを得ず、合理性は認められない。

上司の方針等に協力的姿勢が無いとの理由についてみると、前記第1の2の(1)のア及び同2の(2)のウで認定したとおり、会社と分会員らとの間には長年に亙り不当労働行為を巡る紛争が多発しており、現在も係争しているところであり、このような労使関係において生ずる対応を勤務評価に結び付けることは公正さを欠くものであり、しかも、上司の方針、業務指示、要望に対し、協力的姿勢がないことについての具体的状況が何ら明らかではないので、上記理由に合理性は認められない。

以上見たとおり、被申立人が挙げる本件役職降格の理由はいずれも合理性がなく、全体として見ても合理性は認められない。

エ 不当労働行為の成否

前記イで見たように、本件役職降格は分会が従前に引き続き経営合理化の諸施策に反対し、あるいは各種要求を行っていたこと及びX 3が組合副執行委員長及び副分会長の地位にあって組合活動の中心的存在であることから、同人の格下げを手段として分会の一層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、上記ウで述べたとおり合理性が認められず、したがって、本件役職解任は組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱であり、同時に分会の運営に対する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。

(4) 時間内組合活動届の受理拒否問題について

申立人は分会員が届け出た届が30分単位でないとか業務上問題があるとして会社が届出を受理しなかったことは不当労働行為であると主張する一方、被申立人は時間内組合活動の時間単位の変更の理由については合理性があり、また、分会員が30分単位に満たない時間内組合活動届を提出した際、Y 6顧問がX 3に2名でなく1名にするよう発言したのは就業規則に抵触する虞れがあったからであり、いずれも不当労働行為には該当しないと主張するので、以下、判断する。

分会員の時間内組合活動に対する従前の取扱いについてみると、前記第1の3の(1)のエで認定したとおり、分会と会社とは昭和46年に時間内組合活動について協議した結果、1分単位で賃金

カットを行うこととなり、それ以降、分会員は時間内組合活動を1分単位で届け出、それに応じて1分単位で賃金カットがなされていたが、平成11年3月3日に申入れがなされるまでの約28年間、この取扱いを巡って特段問題が生じたことがなかったものである。このように時間内組合活動を1分単位とする取扱いが長年に亙り行われていたのであるから、労使慣行が成立していたと言い得る状況にあったと認められる。したがって、この労使慣行を変更するためには、十分な協議を行うこと及び業務上の必要性があることが必要である。

そこで、十分な協議がなされたか否かについてみると、前記第1の3の(1)のエ、オ、ク及びコで認定したとおり、会社は、平成11年3月3日の申入れの後に行われた賃金引上げ等に関する団体交渉において時間内組合活動に対する賃金カットを30分単位とすることについて説明し、これに対して分会が対案を提出したものの、同年6月11日付けの通知書により、同年9月11日から実施する、協議を打ち切る、分会の提案は採用できないと通知したものであり、したがって、協議は実質的に行われなかったと言わざるを得ない。

次に、業務上の必要性があったか否かについてみると、前記第1の3の(1)のクで認定したとおり、就業規則では勤怠や時間外勤務時間は30分単位であり、会社はそれらとの整合性をとる必要があることを理由として挙げているが、労働時間等の単位が30分であることは従来からあったことであり、この時点において何故に取扱いを変更するのか業務上の必要性が明らかになっていない。

以上のことからすると会社は労使慣行を無視して一方的に30分単位の時間内組合活動届へ変更しようとしたものであり、また、前記第1の3の(1)のタで認定したとおり、分会が30分単位でない時間内組合活動届を提出した際にY6顧問が「組合活動が多すぎるように思う」、「組合活動が多忙であれば組合専従になったらどうか」などとX3の組合活動の在り方に触れる発言をしたことを併せ考えると、本件受理拒否は、分会員らの組合活動を制約しようとして殊更に行ったものであると言わざるを得ず、組合及び分会の運営に対する介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、会社は併存する両組合に対して申立的態度を保持し、その団結権を平等に承認・尊重することが困難となるから分会の時間内組合活動も30分単位としたと主張するが、このような使用者の申立保持義務とは、併存する各組合の性格等のいかんにより差別的な取扱いをしてはならないというものであり、本件

のように不利益に変更する場合に適用されるものではない。

3 まとめ

以上で見たように、本件考課査定及び本件役職解任については、従前に引き続き分会が会社による経営合理化に反対してきたことなどから、分会の一層の弱体化を企図して行ったものと推認されるところ、合理性が認められず、したがって、組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱であり、同時に分会の運営に対する介入として、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り、また、本件役職降格については、会社が組合活動の中心的存在であるX3を嫌悪するとともに、分会の一層の弱体化を企図して行ったものと推認されるところ、合理性が認められず、したがって、X3が組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱であり、同時に分会の運営に対する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り、さらに、本件受理拒否については、組合活動を制約しようとして殊更に行ったものであり、組合及び分会の運営に対する介入として同条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 救済の方法について

本件考課格差の是正については、平成10年冬季賞与から平成12年夏季賞与までの各賞与に係る考課並びに平成11年昇給及び平成12年昇給に係る考課査定を同期・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1項及び第3項のとおり命ずることとする。

本件役職解任及び本件役職降格については、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2項及び第3項のとおり命ずることとする。

本件受理拒否については、労使慣行のとおり取扱いとする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。

分会員に対する昇給・賞与の考課格差、役職格差、役職降格並びに1分単位での時間内組合活動届の受理拒否については、本件結審時においても引き続いていると認められるので、主文第5項のとおり命ずることとする。

本件考課査定、本件役職解任、本件役職降格及び本件受理拒否が不当労働行為として行われたものであることについて、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6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15年3月28日

神奈川県地方労働委員会

会長 松田 保彦

「別表 略」