

命 令 書

申立人 長野県機械金属単一労働組合長野鍛工分会

被申立人 長野鍛工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1、A2、A3、A4、A5、A6及びA7の昭和48年12月分以降の賃金を、次により修正し、既に支給した分については、修正した額との差額を支払わなければならない。
 - (1) 昭和46年6月1日付昇給から昭和50年4月1日付昇給までの各昇給における出勤稼働配分について、ストライキ、プラカード撤去に対する抗議行動及び本件不当労働行為救済申立事件の審査手続のための不就労を、減点対象から除外して再計算すること。
 - (2) 昭和46年6月1日付昇給から昭和50年4月1日付昇給までの各昇給における是正配分について、各人の額を有資格者1人平均額とすること。
- 2 被申立人は、申立人組合員A8、A9及びA10の昭和50年4月分以降の賃金を、次により修正し、既に支給した分については、修正した額との差額を支払わなければならない。
 - (1) 昭和50年4月1日付昇給の出勤稼働配分について、ストライキを減点対象から除外して再計算すること。
 - (2) 昭和50年4月1日付昇給の是正配分について、各人の額を有資格者1人平均額とすること。
- 3 被申立人は、申立人組合員A1、A2、A3、A4、A5、A6及びA7については、昭和49年及び昭和50年の夏季・年末一時金を、申立人組合員A8、A9及びA10については、昭和50年夏季・年末一時金を、それぞれ次により修正し、既に支給した額との差額を

支払わなければならない。(ただし、A2については、昭和50年年末一時金を除く。)

- (1) 出勤稼働配分について、ストライキ及び本件不当労働行為救済申立事件の審査手続のための不労を、減点対象から除外して再計算すること。
 - (2) 調整配分のうちの是正分については、各人の額を有資格者1人平均額とし、A1の役付分についても平均ランクの額とすること。また、勤続分、作業分、役付分、是正分の配分比率は、被申立人会社の支給実績により、勤続分、作業分の算出方法は、被申立人会社の支給基準によること。
 - (3) 基本給については、主文1及び同2によって修正した基本給を再計算の基礎とすること。
- 4 被申立人は、申立人組合に所属する組合員に対し、申立人組合に所属すること、又は組合活動をしたことを理由に、賃金等の待遇に関し差別してはならない。
 - 5 被申立人は、申立人組合が掲げるプラカードや組合旗を撤去したり、機関紙配布に対して警告書を交付したり、携帯用拡声器の使用を禁止するなどして、被申立人会社構内における申立人組合の正当な組合活動を妨害してはならない。
 - 6 被申立人は、申立人組合との団体交渉に際して、交渉日時、交渉委員等について、申立外長野鍛工労働組合との間に、差別的取扱いをしてはならず、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
 - 7 被申立人は、申立人組合に対し、申立外長野鍛工労働組合と同等の大きさの掲示板を貸与しなければならない。
 - 8 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記の誓約書を申立人組合に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの木板に墨書して、被申立人会社事務所付近の従業員の見やすい場所に、7日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社は、貴組合の組合員に対し、賃金及び夏季・年末一時金の支給に当たって、他の従業員との間に差別扱いを行ってききました。

また、貴組合の会社構内における組合活動を妨害したり、団体交渉に際しても誠意をもって交渉するという姿勢に欠けていました。

これらの行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

長野県機械金属単一労働組合長野鍛工分会

執行委員長 A1 殿

長野鍛工株式会社

代表取締役社長 B1

9 申立てのうち、昭和46年6月分から昭和48年11月分までの賃金支給における差別額の是正、及び昭和46年から昭和48年の夏季・年末一時金までの支給における差別額の是正に係る部分については、これを却下する。

10 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人長野県機械金属単一労働組合長野鍛工分会（以下「組合」という。）は、昭和43年9月に、長野鍛工株式会社の従業員4名をもって構成された労働組合で、組合員は申立時7名、結審時10名である。

(2) 被申立人長野鍛工株式会社（以下「会社」という。）は、昭和28年5月に設立され、申立当時、資本金3,000万円、従業員125名をもって肩書地（編注、長野市）において、主として鍛造品（自動車部品、内燃機関部品等）の製造及び機械加工を業としている。

会社は、45年に下水内郡豊田村に、エンジンバルブ鍛造工場として豊田工場を設立したが、現在は、株式会社豊田製作所として、別会社となっている。

(3) 会社には、組合のほかに、会社従業員をもって組織する長野鍛工労働組合があり、

組合員数は結審時70数名である。

2 従前の労使関係

(1) 組合の公然化以前

ア 昭和43年9月、A2（以下「A2」という。）、A11（以下「A11」という。）、A12及びA13の4名により組合が結成され、非公然のうちに組合員の加入勧誘活動や学習活動などを行っていた。

会社は、当時、長野市西和田に本社と機械工場を、肩書地（編注、同上）に鍛造工場を置いていたが、組合は、それぞれの工場ごとに分会を組織して活動していた。

イ A1（以下「A1」という。）は、組合結成直後の43年10月組合に加入したが、44年8月19日、当時のB2バルブ鍛造課長（以下「B2課長」という。）に、勤務時間中、プレハブの食堂に呼ばれ、「お前は労働組合活動をやっているそうだが、そういうものはやらない方がよい。」等と言われた。

ウ 同年10月、B2課長とB3係長は、当時バルブ鍛造課に所属していたB4係長、B5班長及びA1（当時班長になっていた。）の3名を呼んで、「単一労へ入れと言ってきたら断れ、自分の係や班の者にも入るなと言え。」などと言った。

また、同じ頃、B6部長（以下「B6部長」という。）は、バルブ鍛造係の朝礼で、「労働組合なんていうものは、松下電器のような大きなところでやるもので、うちみたいな小さなところでやるものではない。」と言った。

エ 同年10月頃、組合の組合員数は、従業員約100名中70数名であった。

(2) 組合の公然化

ア 組合は、44年10月22日、長野市内の信州会館で、鍛造工場と機械工場のそれぞれの分会の統一大会を開き、翌23日に組合を公然化することを決定するとともに、執行委員長にA1を、副執行委員長にA11とA12を、書記長にA2を選出した。

イ 同日、B7課長、当時係長であったB8、B9、当時班長であったB10らの職制は、会社の型工場に集まり、労働組合問題について話し合った。

その席で、B7課長は、「A2君達がやっている組合は、左寄りらしく、外部の人

が来て指導しているから余り良くない。だから、ここにいる人達で、外部から指導されないような組合を作ってほしい。」と言った。なお、この集会には、46年3月に組合に復帰したA6（以下「A6」という。）も参加していた。

ウ 翌10月23日の朝、西和田の工場のタイムカードの脇に、長野鍛工労組準備会の名で、労働組合の結成を呼びかける貼紙がなされていた。

エ 同日、会社は、西和田の機械工場では始業時から、穂保の鍛造工場では午前10時頃から、それぞれ全従業員を食堂に集めたうえで、B1社長（以下「B1社長」又は「社長」という。）が、「現在、長野鍛工には二つの労働組合のグループがあるが、これは正常ではないので話し合ってほしい。」等と発言し、その後、従業員による全体討議の時間を与えた。

当時、会社の要請により、取引先である石川島芝浦機械株式会社から、石川島芝浦機械労働組合の執行委員長と、以前同労働組合の役員であったC1とが、労働組合問題についての指導のため来社していたが、同人らは、この日の集会にも、最初、B1社長とともに出席していた。

オ 同日の午後、組合からはA1、A11及びA2の3名が、長野鍛工労組準備会からはB9、B3及びC2の3名が、それぞれ出席して話し合いがもたれ、その結果、①統一してやっていく、②そのために全体集会を開いて、すべてを決定する等の確認書が取り交わされた。

カ 全体集会は、穂保の工場で、同日午後6時頃から、外部の支援団体の者も参加して開かれたが、午後7時10分頃、B6部長が、「もう時間だから」と言って、退去するよう要求して消灯したため、集会は流会となった。

キ 翌24日の午前10時、組合は、会社に対し、組合三役の氏名を明らかにして、組合が存在することを通告するとともに、13項目の要求書を提出した。これに対して、会社は、最初B7課長とB11課長が応対し、社長は正午には帰るということであった。しかし、組合員がその時刻に行くと、社長の所在は不明ということであったので、当時営業課長のB12及び総務課のC3と食堂で交渉した。

ク 翌10月25日は給料日であったが、会社は、全従業員の給料袋の中に、次のような文書を入れた。

「 従業員皆さんへ 長野鍛工株式会社総務課

会社は最近会社内に組合結成をめぐる混乱している事態を憂慮して、10月22日午前中全従業員を集合させ、『会社は良識ある民主的な企業内労働組合を従業員全体の総意の中で結成されることを希望する』として訴えると共に関係企業である石川島芝浦機械労働組合（組合員1,500名）の代表の方にも組合結成の重要な意義と問題点について話してもらい機会を与えその後勤務時間をさいてこの問題について全体討議を許可した。その結果二つのグループ代表による委員会が開催され統一を前提とする長野鍛工労働組合結成準備の足がかりが得られたが、その後同日午後6時より開かれた全体集会在、外部の者は入れないで集会をするという約束を破る、外部よりの構内不法侵入者の一団により結論に達しないうちに流会となったことについては遺憾に堪えない。

又、その翌日になり組合を結成したという外部団体の代表と一部従業員が会社に来訪要求書を見せたが、会社は、社長が不在であるからとして引取ってもらったにも拘らず、本25日会社が回答し、約束したという単一労働組合長野鍛工分会印刷のビラを職場内に配布している事実は、発展途上にある長野鍛工株式会社のために誠に好ましからざる行為であるといわざるを得ない。会社は従業員の良識と正しい判断の積重ねによる民主的な労働組合が結成されることを期待しているが、一応ここに他団体とは関係がないという真実を報告し軽挙妄動をつつしむことを望むものである。

尚違反行為をした事実については真相を追及していくが、今後この事で再びかかる行為のない事を望んでやまない次第である。

昭和44年10月25日

ケ 10月29日、長野鍛工労働組合（以下「鍛工労組」という。）が結成され、執行委員長には、B9が選ばれた。

コ 44年10月当時、B 2 課長は、勤務時間中、組合員一人一人のところを回って、組合をやめるよう工作した。

更に、B 9 係長、B 8 係長、B 13 係長らは、組合に入っていれば、年末一時金はもらえないと言って、脱退工作を行い、44年年末一時金闘争の時点では、組合員は23名に減少した。

(3) 組合公然化後の脱退工作及び入社時の工作

ア 46年3月27日、鍛工労組員であったA 6 は、A 14、A 15とともに鍛工労組を脱退し、組合に加入したが、4月1日の午後7時頃、B 6 部長とB 7 課長は、A 14の家を訪れ、組合を脱退するように説得した。その結果、A 14は、翌日脱退した。

イ 組合員であるA 8 (以下「A 8」という。)は、47年3月、A 10 (以下「A 10」という。)は、48年3月に入社したが、いずれも入社時、B 14業務部長 (以下「B 14 部長」という。)から、長野鍛工には労働組合が二つあるが、どちらがよいかをよく考えてから入るようになどと言われた。

また、組合員であるA 9 (以下「A 9」という。)は、47年3月の入社時、B 15 課長から、「単一労とは付き合うな。」と言われた。

3 組合活動と会社の対応

(1) 携帯用拡声器の使用禁止

ア 45年4月26日の夕方及び翌27日の昼休みに、組合が携帯用拡声器を使用して集会を行ったところ、会社は、喧噪にわたり迷惑行為であるので行ってはならないとの通告書を、27日組合に交付した。

イ 一方、鍛工労組も、50年当時携帯用拡声器を使用して集会を行っているが、会社がこれに対しやめるよう申し入れた事実はない。

(2) プラカードの撤去

ア プラカード掲示の態様

(ア) 組合は、45年の春闘で、組合結成後初めてストライキを行うとともに、要求事項やスローガンを書いたプラカードを、会社構内に掲げた。

- (イ) 以後組合は、賃上げ、一時金闘争ごとに、会社が回答指定日に金額回答しないことなどに抗議して、30枚程度のプラカードを、厚生会館北側や正門南側の金網のフェンス、事務所前のプレハブの建物、厚生会館の入口などに針金でくくりつけている。
- (ウ) プラカードの内容は、要求に関するもの、賃金差別に抗議するものなどが主であるが、中には、「社長は我々に死ねと言うのか」、「おれ達は機械ではない人間」というようなものも見られる。
- (エ) 鍛工労組は、プラカードの掲示、ビラの貼付などは行っていない。

イ 会社の撤去行為

- (ア) 45年5月9日の午後6時頃、B1社長は、組合が会社構内の空地に立てておいた「闘い取ろう15,000円」というプラカードを引き抜き、地面にたたきつけて破損した。
- (イ) 会社は、組合のプラカード掲示に対し、「プラカードを撤去すること、撤去しない場合は会社が撤去する。」という通告書を交付したうえで、撤去している。
- (ウ) 会社は、当初はプラカードをすべて撤去していたが、最近では、構内の目のつきやすい所に掲示してあるものについて撤去している。
- (エ) プラカードの撤去は、B6部長、B14部長、B12総務課長、総務課のC3らによって行われている。

ウ 組合の抗議

組合は、会社のプラカード撤去に対して、文書などで抗議しており、特に、45年、46年当時は、プラカード撤去を見つけた組合員は、その場で直ちに指名ストライキを行って抗議していた。

(3) 組合掲示板の貸与拒否

ア 組合は、46年3月28日、春闘要求に併せて、組合掲示板を貸与するよう文書で要求した。

イ 会社は、同年5月、鍛工労組と「会社は掲示板を設置し、組合に貸与する。組合

は掲示板以外に、みだりに構内での掲示物の掲示、貼付を行わない。」との協定を結び、掲示板を貸与した。

ウ 会社は、同年6月、就業規則に次の条項を加えた。

第40条 会社は、必要な事項を掲示板に掲示若しくは口頭によって周知する。会社は組合に対し掲示板を貸与する。

従業員はみだりに会社構内において、文書、図画を配布又は掲示若しくは貼付してはならない。

エ 45年の夏頃、組合は、自らの費用で掲示板を設置したが、会社はこれを撤去した。

オ 組合は、以来、47年3月14日付、49年3月1日付及び50年3月6日付の要求書で、掲示板の設置を認めるよう要求しているが、会社は、これに対し、いずれも「受け入れられない。」と拒否している。

カ 現在、鍛工労組が使用している掲示板の大きさは、縦1.1メートル、横1.4メートルであり、厚生会館横の中庭に、会社用の掲示板と並べて立てられている。

(4) ビラ貼付に対する警告

ア 組合は、47年春闘で、プレハブの建物等にビラを貼付したが、会社は、これに対し、会社施設の美観を害する汚損行為であり、今後行わないよう厳重に警告する旨の文書を、組合に交付した。

イ 組合がビラの貼付を行ったのは、このときだけで、ほかには行っていない。

(5) 組合旗の撤去

ア 48年夏季一時金闘争時の7月31日、組合は、組合旗を会社正門近くの金網のフェンスに掲げたところ、会社は、組合に対し、施設管理権の侵害であること、また、大切な顧客が来社するため即時撤去すること、撤去しない場合は会社が撤去すると通告したうえで、これを撤去した。

なお、当時は、会社が、組合が機関紙「はがね」にB1社長とB14部長の発言に関し、虚偽の記載をしたと主張して、組合との団体交渉を拒否していたときであった。

イ 49年春闘では、鍛工労組もストライキ時、正門フェンスに組合旗を掲げたが、会社は、これを撤去していない。

ウ 50年5月27日、組合は、会社事務所入口の両脇に組合旗を2本立てたが、会社は、通告書を出さず、直ちにこれを撤去した。

エ 51年夏季一時金闘争においても、組合は、正門フェンスに組合旗を掲げたが、会社は、これを撤去し、闘争期間中の撤去行為は19回に及んでいる。

オ 組合は、厚生会館北側のフェンスに、組合旗や、「会社は賃金差別をやめろ」という横断幕を掲げているが、会社は、厚生会館北側のフェンスに掲げられるものについては、撤去していない。

(6) 機関紙等の配布に対する警告

ア 48年4月25日の午後3時の休憩時に、A6が、金型工場内で、ストライキ決行を知らせるビラを配布していたところ、B6部長は、「そういうものは外で配ってくれ。」と言って、制止した。

イ 組合は、休憩時に、食堂内で機関紙を配布しているが、これに対し、会社は、49年7月6日及び同年11月28日、それぞれ「会社構内および会社施設内におけるビラ配布を会社は許可していない。会社構内および会社施設内にてビラ配布をしないよう厳重に警告する。」との警告書を組合に交付した。

(7) 組合用務のための欠勤、遅刻、早退についての賃金カット

ア 会社は、従来、月給者については、ストライキの場合を除き、組合用務のための欠勤、遅刻、早退があっても、私用の場合と同様賃金カットしていなかったが、本件救済申立後A1について組合用務による欠勤が増えてきたため、51年4月分から、組合用務による欠勤、遅刻、早退について、賃金カットすることを決め、4月25日、A1に対して通告した。

イ 会社は、以前、A1に対し、欠勤が多いので休まないようにと口頭で注意を与えていたが、賃金カットすると通告する以前、組合に賃金カットの件について提案したことはなかった。

4 団体交渉

(1) 48年以降の団体交渉における開催時期、回答方法等

ア 組合から提出された賃上げ、一時金要求に対し、会社は、概ね回答指定日に文書で回答しているが、検討中との回答であり、金額回答はなされない。

組合は、要求書提出から回答指定日までに、賃上げ、年末一時金要求で10日程度、夏季一時金要求で一週間程度の期間をおいている。

イ 会社は、組合からの団体交渉（以下「団交」という。）開催要求に対して、鍛工労組の意向をきいたうえでなければ回答できないことや、交渉委員の都合がつかないことを理由に、交渉の延期を申し入れることが多い。

ウ 組合が要求書を提出してから第1回団交までの日数は、次のとおりである。

区 分	賃上げ交渉	夏季一時金交渉	年末一時金交渉
48年度	16 日	16 日	13 日
49年度	14	13	26
50年度	16	26	33

エ 第1回団交は、組合の方が鍛工労組よりも早く要求書を提出し、交渉を申し入れている関係で、鍛工労組より早く行っている。ただし、第1回団交の時点で、金額回答がなされたことはない。

オ 要求書提出から金額回答までの日数と回答月日は、次のとおりである。

区分	賃上げ交渉		夏季一時金交渉		年末一時金交渉	
	日数	回答月日	日数	回答月日	日数	回答月日
48年度	日 40	月 日 4. 25	日 23	月 日 7. 12	日 27	月 日 11. 19
49年度	24	3. 25	19	7. 3	43	11. 25
50年度	76	5. 19	27	7. 15	45	11. 22

カ 第1回の金額回答が、組合と鍛工労組に対して同一日に文書でなされたのは、48年度賃上げ、夏季・年末一時金、49年度夏季・年末一時金及び50年度賃上げ、年末一時金交渉であり、49年度賃上げ、50年度夏季一時金交渉では、鍛工労組との第1回団交で示され、組合に対しては、翌日文書で回答されている。

キ 金額の上積み回答は、すべて鍛工労組との団交でなされており、組合に対しては、翌日文書で回答されるか、又は近日中に団交が予定されている場合は、その団交で示されている。

ク 鍛工労組が妥結した後も、組合は、上積み要求や配分内容の明確化等について交渉を行っているが、上積み回答がなされたことはなく、また、配分内容の明確化についても、会社は、会社裁量に属する事項であるという理由で明らかにしていない。

ケ 組合は、組合結成以来、賃上げ、一時金要求に併せて、休日や労働時間等の労働条件の改善、職場の作業環境の改善に関する事項等についての諸要求を行っており、その中には、作業用の安全靴、帽子を支給すること、厚生会館に下駄箱を備え付けること、こわれたスリッパを会社負担で取り替えること、洗面所に鏡をつけ、洗面器もつけること等の項目もあるが、会社は、これらに対して、特に理由も付さず、「現行どおりとする。」とか、「受け入れられない。」とか、「考えていない。」と答えているものがほとんどである。

(2) 団交回数と社長の出席状況

ア 会社側の交渉委員は、B1社長、B6部長、B14部長、B12総務課長及び総務課のC3である。

イ 49年度及び50年度の賃上げ、一時金交渉における団交回数と社長の出席状況は、次のとおりである。

区 分	組 合	鍛 工 労 組
49年度賃上げ交渉	11回中3回出席	4回全部出席
49年度夏季一時金交渉	7回中3回〃	3回全部〃
〃 年末 〃	7回中2回〃	3回全部〃

50年度賃上げ交渉	15回中11回〃	7回全部〃
50年夏季一時金交渉	4回中2回〃	2回全部〃
〃年末 〃	6回中5回〃	4回全部〃

なお、49年度賃上げ、夏季・年末一時金交渉及び50年夏季一時金交渉において、社長が組合との団交に出席したのは、いずれも鍛工労組と妥結した後であった。

(3) 48年度以降の賃上げ及び一時金交渉の経過

ア 48年夏季一時金交渉における団交拒否

(ア) 会社は、48年7月21日の第3回団交において、組合が7月14日付の機関紙「はがね」に、「会社鍛工労組を第二組合と呼ぶ。」と記載したこと、及び7月16日付の「はがね」に、7月16日の第2回団交時の社長発言として、「ローターについては、他企業のもうけより率が少ないということだ。(黒字だ)」と記載したことについて、これらの記事は虚偽の宣伝であり、労使の信頼を破るものであると主張し、組合が、これらの記事を取り消し、陳謝しないかぎり、交渉には応じないという態度をとった。

(イ) 組合は、B14部長が、組合の団交開催要求に対し、「今日は第二組合と団交をやるので、第一組合とはできない。」と発言したことは、事実であるので取り消せない。しかし、社長発言については、正確さを欠いた点もあるので訂正してもよいと譲歩したが、会社は、両方について訂正、陳謝しなければ団交に応じないと主張し、結局、7月22日から8月7日までの間、団交は行われなかった。

イ 48年年末一時金交渉

(ア) 48年11月30日、会社は、鍛工労組との第3回団交で、年末一時金について、それまでの回答額178,200円に3,800円の上積み回答を行うとともに、48年12月から49年3月までの4か月間に4億2,000万円の生産を達成することを前提に、18,000円の生産協力金を支給すると回答し、鍛工労組は、同日、これを受け入れて妥結した。

(イ) 翌12月1日、会社は、組合に対しても同様の回答を行ったが、組合は、会社の

示した前提条件は、労働強化につながることで、また、生産協力金は、年末一時金をカバーする意味で会社が回答したものであることを理由に、前提条件を取り除いて支給するよう要求した。

- (ウ) 生産協力の具体的な内容について、会社は、団交で生産量を上げることと不良品を出さないことであると説明していたが、生産協力金18,000円と生産額4億2,000万円との、具体的な関係については、特に説明しなかった。
- (エ) 組合は、12月15日、一時金についてだけ妥結し、生産協力金については、その後も年内に2回、翌年にも2月1日に団交をもったが、双方の主張は平行線をたどった。
- (オ) 更に、49年3月15日、組合は、外部の支援団体の応援を得て会社と団交し、生産協力金を支給するよう要求した。
- (カ) 3月22日、会社は組合に対し、組合員にも生産協力金を支給する旨文書で通知した。
- (キ) 48年12月から49年3月までの4か月間、バルブ鍛造課では1日の生産量が上げられたり、また、鍛工労組所属の従業員は、会社の要請により通常以上の残業を行ったり、日曜出勤も行っていたが、組合の組合員は、闘争中であったため、残業、日曜出勤は拒否していた。

ウ 49年度賃上げ交渉

- (ア) 49年4月10日、会社は、鍛工労組との第2回団交で20,200円の回答を行い、翌11日、組合との第5回団交で同様の回答を行った。
- (イ) 同月12日、組合は、午後3時10分から時限ストライキに入るとともに、会社に団交を申し入れ、これに対し、会社は翌13日に、同月17日に団交を行うと回答した。
- (ウ) 一方、鍛工労組は、同月15日に第3回団交を行い、22,000円の回答を得たが、次回団交については、16日及び17日は社長の都合がつかないということであったため、18日に設定した。

(エ) 会社は、組合との団交が予定されていた17日の朝になって、社長もB6部長も都合がつかないため19日に延期したいと申し入れた。

(オ) 同月18日、組合は会社に対し、先に団交を申し入れた方と先に団交するのが今までの慣例からも、社会常識からも当然であると主張して団交開催を要求した。

その結果、会社は、作業終了後の午後5時30分から6時15分頃まで団交に応じたが、その後、午後11時過ぎまで鍛工労組と団交を行ったため、その間、組合の組合員は事務所入口のロビーで待機していた。

会社は、鍛工労組との団交で、それまでの回答額22,000円に1,000円の上積みをして妥結すると帰ろうとした。このため、組合は、強くこれに抗議し、その結果、翌19日の午前零時20分頃から団交がもたれ、会社は、鍛工労組と妥結した内容を組合に提示した。

なお、49年春闘で、社長が組合との団交に出席したのは、19日の団交が最初であった。また、18日の鍛工労組との団交には、会社側交渉員として、B8課長（以下「B8課長」という。）、B16課長（以下「B16課長」という。）などの各課長が出席していたが、鍛工労組と妥結すると帰ってしまった。

エ 49年年末一時金交渉

(ア) 49年12月9日、午後5時40分から第6回団交が行われたが、午後6時に休憩になった際、組合が、コシナ労働組合の組合員2名が団交に参加する旨告げたところ、会社は、団交の冒頭に参加することを告げなければ参加を認めることはできないと主張し、やりとりの間に社長が帰宅してしまい、団交は打ち切られた。

(イ) 以前にも、外部団体の者が参加した団交は行われていたが、会社が、外部団体の者の参加を理由に、団交を拒否したことはなかった。

オ 50年度賃上げ交渉

(ア) 組合は、50年3月4日に要求書を提出したが、会社は、同月27日、会社経営が困難な状況にあることを理由に、交渉開始を6月以降に延ばしたいと回答した。

(イ) 組合は、これに対して、金額回答ができないなら、他の要求項目について文書

回答するよう申し入れ、更に、同月29日、次回団交を4月3日に開くよう申し入れたが、次回団交は4月15日となり、5月19日に至り、10,000円の金額回答が提示された。

- (ウ) この間、会社は、4月17日の第4回団交で、一時帰休を実施したい旨組合に提案したが、組合は、これに対し、一時帰休の必要はないと主張して、同月23日及び24日の両日、団交を開くよう要求した。しかし、会社は、組合との団交に応ずる前に、就業時間内に全従業員を集めて社長が直接協力を訴えたり、また、班長以上の職制を集めて会議を行い、一人一人に一時帰休について意見を求め、協力を要請した。

カ 50年夏季一時金交渉

- (ア) 50年7月5日、組合は、同月9日に団交を開くよう申し入れたが、会社は、まだ金額回答ができる段階ではないという理由で延期を申し入れ、結局、第1回団交は同月14日に開かれた。しかし、この団交に社長は出席せず、具体的な回答もなかった。
- (イ) 組合は、会社の姿勢に抗議して翌15日時限ストライキを行った。一方、会社は同日、鍛工労組と第1回団交をもち、186,000円の高額回答をした。
- (ウ) この一時金交渉で、社長が、組合との団交に出席したのは、鍛工労組と妥結した後の同月19日の第2回団交からであった。

5 46年度以降の賃上げ及び一時金

(1) 配分をめぐる従前の経緯

ア 会社は、組合公然化前の賃上げ及び一時金において、5段階による考課査定を行っていたが、査定の内容については、明らかにしなかった。このため、従業員は、自分がどのランクに査定されているかは、個人的に上司に聞く以外、賃金又は一時金が支給されるまで分らなかった。

イ 組合公然化直後の44年年末一時金について、労使間で合意された算出方法は、次のとおりであり、査定配分は行われなかった。

(基本給+役付手当) × 3.0 × 勤続係数 × 出勤係数

$$\text{出勤係数} = \frac{125 - \text{換算欠勤日数}}{125}$$

換算欠勤日数 無届欠勤 1日 = 2日 有届欠勤 1日 = 1日
遅刻、早退2回 = 1日

勤続係数 (略)

ウ 45年度賃上げから、配分は、会社が提案した基本給比例、一律、出勤稼働及び是正(一時金の場合は調整)の4項目により協定されるようになった。会社は、是正については、中途採用者の賃金の不均衡を是正するものである旨説明していたが、不均衡是正の基準については、全く明らかにしておらず、45年当時、既に考課査定によって行っていた。

また、出勤稼働についても、配分比率が協定されているのみで、計算方法は明記されていなかったが、会社は組合に対し、総労働日に対する換算欠勤日数の割合によって計算していると説明していた。

エ 45年度賃上げ及び一時金におけるA1、A2、A3(以下「A3」という。)、A4(以下「A4」という。)、A5(以下「A5」という。)、A6及びA7(以下「A7」という。)の支給額は、次のとおりであり、平均額以上の支給を受けていた組合員もいた。

区分		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	有資格者 平均額
賃 上 げ	年月日	円	円	円	円	円	円	円	円
	45.7.1	4,995	2,550	4,500	4,575	3,000	5,000	4,500	4,500
	46.1.1	3,220	2,000	2,770	2,775	2,075	4,200	2,925	3,300
一	夏季	100,300	68,000	72,100	79,700	64,000	87,000	75,500	86,500

時 金									
	年 末	130,000	68,000	82,000	90,300	72,000	104,000	88,700	110,000

注 1 A1、A3以外の組合員は日給であり、日給者については、日額の昇給額×25で月額に換算した（カッコ内は、日額の昇給額）。

2 A6は、当時鍛工労組の組合員であった。

(2) 46年度以降の賃上げ

46年度以降の賃上げについて、当事者間で協定された内容は、次のとおりである。

ア 46年度（46年6月1日付及び47年2月1日付）－46年6月17日協定

① 昇給額 全従業員有資格者1人当たり平均8,000円（手当増額分200円を含む。）

② 基本給昇給分 7,800円は、46年6月1日付で平均4,500円、47年2月1日付で平均3,300円とし、手当増額分は各回につき100円あてとする。

③ 配 分

基本給比例 50% 出勤稼働率 15%

一 律 20% 是 正 15%

注 有資格者は、それぞれの昇給期日において在籍6か月以上（年1回昇給となった48年4月1日以降については、在籍1か年以上）の者である。ただし、課長以上の役職者、嘱託、パートタイマー、定年後再雇用者及び臨時工は除かれる。

イ 47年度（47年5月1日付及び48年3月1日付）－47年6月13日協定

① 昇給額 全従業員有資格者1人当たり平均7,600円（うち100円は現行手当の基本給繰入分）

② 47年5月60%、48年3月40%の割合とする。

③ 配 分

基本給比例 50% 出勤稼働率 15%

一 律 20% 是 正 15%

ウ 48年度（48年4月1日付）－48年6月5日協定

① 昇給額 全従業員有資格者1人当たり平均11,460円

② 配 分

基本給比例 50% 出勤稼働 15%

一 律 20% 是 正 15%

エ 49年度（49年4月1日付）－49年5月14日協定

① 昇給額 全従業員有資格者1人当たり平均23,000円

（作業手当増額分及び新設分並びに家族手当新設分を含む。）

② 配 分

基本給比例 50% 出勤稼働 10%

一 律 30% 是 正 10%

オ 50年度（50年4月1日付）－50年6月30日協定

① 昇給額 全従業員有資格者1人当たり平均10,500円

（食事手当の基本給繰入分500円を含む。）

② 配 分

基本給比例 50% 出勤稼働 10%

一 律 30% 是 正 10%

(3) 46年以降の一時金

ア 46年以降の一時金について、当事者間で協定された内容は、次のとおりである。

区 分		協定日	有資格者1人当たり 平均支給額	配 分			
				一 律	基本給比例	出勤稼働	調整(役付等)
46年	夏季	年月日 46. 7. 17	円 90,200	% 20	% 30	% 20	% 30
	年末	46. 11. 30	110,000	20	30	20	30
47年	夏季	47. 8. 1	100,000	20	30	20	30
	年末	47. 12. 5	118,000	20	30	20	30

48年	夏季	48. 8. 8	140,000	20	30	20	30
	年末	48.12.15	182,000	20	30	20	30
49年	夏季	49. 8. 1	220,000	20	35	20	25
	年末	49.12.10	240,200	20	35	20	25
50年	夏季	50. 7. 28	186,000	20	35	20	25
	年末	50.12. 8	224,000	20	35	20	25

注1 有資格者は、5月31日（46年夏季一時金は6月30日、年末一時金の場合は11月30日）

以前において、引き続き6か月以上勤務し、協定日現在在籍の従業員で次の者は除かれる。

①課長以上の役職者、②嘱託、パートタイマー、定年後再雇用者及び臨時工、③事故欠20日以上、④病欠（医師の診断書のあるもの）40日以上、⑤事故欠、病欠が③、④の割合を越す者

2 出勤稼働配分については、正規の手続を経た有給休暇は、控除対象としない旨のただし書がなされている。

イ 調整（役付等）配分については、次のことが認められる。

(ア) 会社は、一時金における調整配分について、勤続分、作業分、役付分、是正分の各要素によって配分していること、及び各要素のおよその配分率について、組合に明らかにしていたが、各要素の算出方法については、明らかにしなかった。

(イ) 勤続分は、勤続年数を基準として配分されているが、会社は組合に、「平均勤続の者には、平均金額はやる。あとは勤続に応じて比例的に配分した。」と説明していた。また、平均勤続年数についても、およそ何年ということは、団交で説明していた。

(ウ) 作業分は、鍛造、熱処理、フリクションプレス等の作業に従事している者に対して、配分されている。

(エ) 役付分は、係長及び班長に対し、役付としての職務遂行度合いにより、A、B、

Cの3段階に評定し、配分されている。

(オ) 是正分については、46年年末一時金支給後、会社は、①原資に対する貢献度合い、②業務命令に対する服従度合い、③技術のレベル等の考課査定によって配分したことを明らかにしたが、査定基準及び査定結果については、組合に対し一切明らかにしていない。

(カ) 49年及び50年における調整配分の各要素の配分比率は、次のとおりである。

区 分	勤続分	作業分	役付分	是正分
49年年末一時金	5. 0%	4. 6%	2. 3%	13. 1%
50年夏季一時金	2. 9	3. 8	3. 5	14. 6
50年年末一時金	3. 3	4. 1	4. 2	13. 3

(4) 46年度以降の組合員に対する支給額等

ア 46年度以降の賃上げ及び一時金における組合員の支給額、出勤稼働配分額及び是正配分額（一時金については調整配分額）は、別表1の1及び同1の2のとおりである。

イ 49年度賃上げ後の会社従業員の賃金は、別表2のとおりであり、これを年令及び勤続によって図表化すると、別表3のとおりとなるが、組合員A6及びA4について、他の従業員と比較すると、次のとおりである。

氏 名	賃 金	年 令	勤 続
A 6	76,700 円	25 才	5年7か月
C 4	82,000	24	4年10か月
C 5	80,500	23	6年
C 6	81,100	23	4年

注 A6以外は、鍛工労組の組合員である。

氏 名	賃 金	年 令	勤 続
A 4	84,300 円	36 才	6年1か月

C 7	95,000	38	6年6か月
C 8	93,700	35	6年6か月
C 9	95,000	35	5年6か月
C 10	96,100	35	5年11か月

注 A 4 以外は、鍛工労組の組合員である。

(5) 出勤稼働（率）

ア ストライキ減点の導入等

(ア) 組合は、46年年末一時金において、46年3月組合に復帰したA 6をはじめ、組合員の支給額が低くなったことから、同年12月16日、配分方法を明らかにするよう、会社に申し入れた。

(イ) 会社は、47年2月10日の団交の席上、出勤稼働について、①各人の持点を100点として、慶弔1回1点（その後組合の要求によって廃止されている。）、届出欠勤1回5点、無届欠勤1回10点、遅刻、早退1回3点、ストライキ1回5点、職場離脱1回15点を減点し算定した。②職場離脱とは、会社がプラカードを撤去したとき、組合員が職場からかけつけて抗議することである旨説明した。

46年年末一時金前は、ストライキ及び「職場離脱」が減点の対象とされたことはなく、また、会社は46年年末一時金の協定に際し、これらについて組合に何らの提案、説明もしていなかった。

(ウ) 組合は、同日の団交における会社の説明に対し、①組合の知らないうちに、なぜこうした配分方法にしたか、②「職場離脱」について、なぜ就業規則を適用せず、一時金に懲罰的なものを入れたのか、という2点について、会社に文書による回答を求めた。

(エ) これに対し、会社は、47年2月21日、「(1)昭和46年11月30日付協定書によれば、一律、基本給比例、出勤稼働、調整の配分比率について協定しているが、出勤稼働については、正規の経手を経た有給休暇を控除対象としないことの確認はなされているが、その他の取扱いについては、明らかに会社の裁量に属する事項であ

る、(2)職場離脱については、定められた労働時間から会社の許可なくして離脱したものであり、労務の貢献度がその限りにおいて減点されることは当然である。就業規則の規律違反の処分問題は、別の事項である。」と文書で回答した。

- (オ) 46年年末一時金以降の賃上げ及び一時金において、会社は、持点を100点（48年度以降の賃上げにおいては200点）とし、欠勤等について次の基準により減点を行い、各人の持点を定めている。

区 分	減 点 項 目				
	届出欠勤	無届欠勤	遅刻・早退	職場離脱	ストライキ
賃上げ	1回5点	1回10点	1回3点	1回15点	(延時間) ÷ 8 × 10
一時金	1回5点	1回10点	1回3点	1回15点	1回5点

なお、会社は、上記基準により定められた持点により、次のような算式によって出勤稼働の配分を行っている。

各人の基本給 × 各人の持点 × 出勤稼働係数

$$\text{出勤稼働係数} = \frac{\text{出勤稼働原資}}{\text{(各人の基本給} \times \text{各人の持点) の総計}}$$

- (カ) B1社長は、賃上げにおけるストライキ1日当たり10点の減点について、団交の席上、「無届欠勤と等価である。」旨説明していた。

また、一時金におけるストライキ1回5点の減点については、時間の長短に関係なく行われていた。

なお、会社は、50年度から賃上げ及び一時金におけるストライキ減点を、1日当たり5点に改めている。

- (キ) 「職場離脱」は、組合が、会社のプラカード撤去に対して行う抗議に限られていたが、組合の抗議は数分であった。

なお、49年度及び50年度の賃上げ、一時金においては、職場離脱という減点項目はなかった。

(ク) 組合は、ストライキ等を不利益に扱うのは不当だとして、改めるよう一貫して団交で要求しており、協定に際し、その都度組合間差別がないよう申入れをして妥結していた。

イ ストライキ、プラカード撤去に対する抗議の状況

(ア) 組合は、45年度賃上げ闘争からストライキを行っており、その後の賃上げ及び一時金闘争においても、組合の諸要求に対する会社の回答を不満として、ストライキを行っている。

(イ) 会社がストライキ及び「職場離脱」を減点の対象とした46年年末一時金の対象期間中、組合は、5回程度のストライキを行っており、プラカード撤去に対する抗議を加えると、これらの行為は10数回に及んでいた。また、45年及び46年の闘争時には、プラカード撤去に対する抗議は、連日にわたり行われたこともあった。なお、鍛工労組は、46年に1回、49年度賃上げ闘争時に2回のストライキを行っている。

ウ 組合員の出勤状況

(ア) 会社は、出勤稼働の内容について明らかにするよう要求していた組合に対し、47年頃、出勤状況については各人に教える旨回答した。

(イ) 49年度及び50年度の賃上げ、一時金における組合員の出勤状況は、表1のとおりであるが、その他次のことが認められる。

① 組合員は、48年頃から、欠勤理由に組合用務と書いて届け出ていた。

② A6の49年度賃上げにおける対象期間中の早退は、組合用務によるものが多かった。

③ A1の50年度賃上げにおける対象期間中の届出欠勤(19日)の半分ぐらいは、組合用務によるものであった。また、他の組合員も同期間中、ほぼ半分ぐらいが組合用務による欠勤であった。

④ 会社は、51年4月度賃金から月給者であるA1及びA3の組合用務による欠勤、遅刻、早退について、賃金カットを行うようになったが、同年4月26日、

組合の抗議に対し、B14部長は、「組合用務の多くが地労委関係であると思う。」
と言った。

表1 49年度及び50年度賃上げ、一時金における組合員の出勤状況

区 分		A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A10
49年度 賃上げ (48. 4. 1 49. 3. 31)	届出欠勤	13	8	3	0	1	3	7			
	無届欠勤	0	16	3	0	1	7	1			
	遅 刻	18	5	6	1	0	23	4			
	早 退	6	5	1	0	0	11	1			
	組合関係	22. 10	20. 25	22. 10	22. 10	20. 25	20. 25	22. 10			
49年 夏季一時金 (48. 12. 1 49. 5. 31)	届出欠勤	8	2	2	0	0	3	4			
	無届欠勤	0	13	2	0	1	2	0			
	遅 刻	12	3	2	0	0	20	2			
	早 退	1	2	0	0	0	3	1			
	組合関係	5	5	5	5	5	5	5			
49年 年末一時金 (49. 6. 1 49. 11. 30)	届出欠勤	8	2	3	0	0	8	7			
	無届欠勤	0	8	0	0	0	1	1			
	遅 刻	18	1	4	0	0	1	8			
	早 退	1	2	2	3	0	3	1			
	組合関係	7	6	4	6	5	6	6			
50年度 賃上げ (49. 4. 1 50. 3. 31)	届出欠勤	19	8	8	0	0	13	11	7	9	2
	無届欠勤	0	18	0	0	2	1	1	0	18	4
	遅 刻	37	2	7	1	0	7	11	4	6	2
	早 退	4	9	4	4	0	6	1	2	6	13
	ストライキ	47. 20	48. 50	41. 05	48. 30	42. 50	56. 30	44. 35	8. 00	8. 00	8. 00

50年	届出欠勤	12	7	5	0	0	7	2	4	3	0
夏季一時金	無届欠勤	0	6	0	0	1	0	0	0	10	2
49. 12. 1 50. 5. 31	遅刻	16	1	4	1	0	5	2	2	5	0
	早退	4	9	3	1	0	4	0	0	4	11
	ストライキ	30. 10	32. 05	30. 10	30. 00	30. 10	42. 05	30. 10	4. 05	4. 05	4. 05
50年	届出欠勤	10		0	2	0	3	4	0	7	4
年末一時金	無届欠勤	0		1	0	1	0	0	0	7	2
50. 6. 1 50. 11. 30	遅刻	14		5	1	0	0	2	3	4	0
	早退	3		2	1	0	2	1	1	1	0
	ストライキ	26. 15		26. 15	26. 15	26. 15	30. 00	26. 15	26. 15	26. 15	26. 15

- 注 1 49年度賃上げ及び50年度賃上げ、一時金におけるストライキ（組合関係）は、時間であり、「22. 10」は、22時間10分である。
- 2 届出・無届欠勤は日数、その他は回数である。
- 3 A 2は、50年年末一時金の対象期間中、事故欠26日、病欠6日で、協定の対象外となっている。

エ 出勤稼働配分における組合員の支給額

- (ア) 出勤稼働配分は、出勤稼働係数が明らかにならなければ支給額が計算できないため、組合は、団交の席上、あるいは協定締結後も、これについて明らかにするよう申入れを行っていたが、会社は、49年についてのみ明らかにした。
- (イ) 49年度及び50年度の賃上げ、一時金において、平均額以上の支給を受けている者は、別表1の1及び同1の2のとおり、49年度、50年度賃上げ及び49年夏季一時金におけるA 4のみである。

また、46年度から48年度までの賃上げ、一時金における出勤稼働配分及び是正（調整）配分の支給額の合計は、すべての組合員が平均額を下回っている。

なお、組合員で持点がなくなり全く支給されなかった者は、次のとおりであるが、46年年末一時金前は、無断長期欠勤者以外で、全く支給されない者はいなかった。

区 分	氏 名
49年度賃上げ	A 6、A 2
49年夏季一時金	A 1、A 6、A 2
〃 年末一時金	A 1、A 2、A 7
50年度賃上げ	A 1、A 2、A 9
50年夏季一時金	A 1、A 2、A 9
〃 年末一時金	A 1、A 9

(6) 考課査定

ア 会社は、賃上げにおける是正配分及び一時金における調整配分中の是正分（以下是正配分及び是正分を一括して呼ぶ場合は「考課配分」という。）を考課査定に基づいて行っているが、査定基準及び査定結果を明らかにするよう要求していた組合に対し、「会社裁量に属する事項である。」として、その内容については、一切明らかにしてこなかった。

イ 会社が、本件審問で、明らかにした査定の内容は、次のとおりである。

(7) 評定表及び評定基準

① 会社は、47年5月1日付の賃上げから、従来の5段階評価による評定方法を改め、評定表、評定基準によって、賃上げ及び夏季・年末一時金について、それぞれ考課査定を行うようになった。

② 評定表は、迅速性、協調性、正確性、積極性及び技術性の5つの評定項目について、評定範囲、着目点が定められており、評定基準は、各項目ごとにAからGまでの各ランクの基準が定められている。それらの内容は、表2及び表3のとおりである。

表2 評 定 表

評定項目	評 定 範 囲	着 眼 点
迅速性	与えられた仕事は、手順よく てきぱきとむだなく処理を行 ったか	定時間内に仕上げた作業量 をみる
協調性	同僚と協力し、上司をたすけ 能率向上につとめ仕事を中心 に融和につとめているか	指示された期限の守り方と他 への応援の状態をみる
正確性	仕事のやり方は綿密周到で十 分信頼できるものであり、そ のできばえはすぐれていたか	熟練度合いと注意深さで製 品の正確さをみる
積極性	作業の改善、能率増進等につ き、つねに熱意をもって積極 的に真剣にとりくんでいるか	作業意欲と稼働性をみる
技術性	技術的知識保有と仕事に対す る理解力と判断力の修得度合 いはどの程度であるか	段取り作業における作業時 間と技能をみる

表3 評定基準

迅速性（量）

- A 標準作業量より極めて多かった (約20%位)
- B 標準作業量より多かった (約10%位)
- C 標準作業量よりやや多かった (約5%位)
- D 標準作業量を概ね達成した
- E 標準作業量よりややすくなかった (約5%位)
- F 標準作業量よりすくなかった (約10%位)

G 標準作業量より極めてすくなかった (約20%位)

協調性 (計画の関心)

- A 計画前にでき、進んで他を応援し他の計画も守った
- B 計画前にでき、進んで他を応援した
- C 計画前にでき、他を応援した
- D 計画を守ったが、応援はできなかった
- E 計画前にできたが、応援をしなかった
- F 応援されて、計画が守れた
- G 計画に関心がなく、計画を守れなかった

正確性 (品質)

- A 熟練度合い極めて高く、又極めて注意深い
- B 熟練度合い高く、注意深さは普通である
- C 熟練度合い普通であるが、注意深い
- D 熟練度合い、注意深さともに普通である
- E 熟練度合い普通であるが、注意深さおとる
- F 熟練度合いおとるが、注意深さは普通である
- G 熟練度がなく、注意散慢である

積極性 (仕事をやる気)

- A 作業意欲が旺盛で、稼働性が大変よい
- B 作業意欲が旺盛であるが、稼働性は普通である
- C 作業意欲は普通であるが、稼働性はよい
- D 作業意欲が普通で、稼働性も普通である
- E 作業意欲は普通であるが、稼働性がおちる
- F 作業意欲はおちるが、稼働性は普通である
- G 作業意欲がなく、稼働性がない

技術性 (段取りの技術と時間)

- A 技能、速さ共に極めてすぐれている
- B 技能はすぐれているが、速さは普通である
- C 技能は普通であるが、速さはすぐれている
- D 技能、速さが共に普通である
- E 技能は普通であるが、速さはおとる
- F 技能はおとるが、速さは普通である
- G 技能、速さともにおとる

(イ) 評定対象期間

49年度及び50年度の評定対象期間は、賃上げの場合、前年4月1日から当年3月31日、夏季一時金は、前年12月1日から当年5月31日、年末一時金は、当年6月1日から当年11月30日までとなっている。

(ウ) 評定方法

- ① 評定は、一次評定、二次評定及び最終決定の3段階により行われている。
- ② 一次評定は、直属の課長が評定対象期間終了後15日以内に、被評定者について、各評定項目ごとに、AからGまでの各ランクに評定しているが、会社は、新任の課長に対し、評定について、一項目ごとに被評定者全員について一気呵成に行うよう指導している。
- ③ 二次評定は、部長が、一次評定者から一次評定について説明を求めたり、意見の調整をはかりながら、総合的な評定を行い、被評定者をAからGまでにランク付けしている。
- ④ 最終決定は、一次、二次評定者の全体会議により、管理部門と現場部門の部門間調整が行われ、考課ランクが決定される。また、考課ランクの決定は、標準ランクをDとし、A、G各5パーセント、B、F各10パーセント、C、E各15パーセント、D40パーセントの正規分布を目途として行われている。

(エ) 評定者

49年度賃上げ及び一時金における組合員の一次評定者は、次のとおりであり、二次評定者は、すべてB6部長である。

区分	賃上げ	夏季一時金	年末一時金
機機工作課 (A6、A3、A2、A4)	B8課長	B6部長	B6部長
バルブ鍛造課 (A1、A7)	B9課長	B8課長	B8課長
熱処理仕上課 (A5)	B6部長	B16課長	B16課長

注、B 6 部長は、当時それぞれの課長を兼務していた。

(オ) 運用の実情

- ① 「迅速性」は、標準作業量が評定の基準とされているが、標準作業量は管理課が月の生産計画を立てる場合に基準としているもので、従業員には明らかにされていない。

また、標準作業量の達成率については、従業員が毎日の作業量を記入している作業日報及び個人別実績表が資料とされているが、評定者は評定に際し、評定期間中のすべての実績を集計して、達成率を出すという方法をとっておらず、計画の達成度合いや、1日の出来高等から受ける全般的な印象に基づいて、評定している。

- ② 「協調性」は、計画の守り方と他への応援の状態が、評定の基準とされているが、評定期間内における作業者の計画の達成状況や、他への応援の状況について、評定者が受ける全般的な印象に基づいて評定している。

- ③ 「正確性」は、熟練度合いと注意深さが評定の基準とされているが、不良品の発生状況だけでなく、「注意を素直に聞き入れる姿勢がない。」とか、「安心して仕事が任せられるかどうか。」ということも評定の対象とされている。

なお、会社では、不良品（手直し品）について、月ごとに「不良品発生状況」として、班長会議に文書で配布している。

- ④ 「積極性」は、作業意欲と稼働性が評定の基準とされているが、計画の達成状況や、1日の出来高から評定者が受ける全般的な印象に基づいて、やる気があるとかないとか判断されており、「朝、現場にくるのが遅い。」「無駄話が多い。」という日常の作業態度も評定の対象とされている。

- ⑤ 「技術性」は、段取り作業における作業時間と技能が評定の基準とされているが、各々の段取りの標準時間は決められておらず、評定者の経験によって早いとか遅いとか判断されている。

- ⑥ 「迅速性」以外の4項目については、評定者が日常の出来事等を記入してい

るノート以外に資料はない。このノートは、会社から特段指示されて記入していたものではない。

(カ) 組合員の考課ランク

49年度及び50年度の賃上げ、一時金における組合員の考課ランクは、次のとおりであるが、組合員はすべて標準ランク以下となっており、特にE、Fランクに集中している。

区分 考課ランク	49年度			50年度		
	賃上げ	夏季一時金	年末一時金	賃上げ	夏季一時金	年末一時金
A						
B						
C	(A9)(A10)					
D	A1	(A10)		A10	A1	A1、A6 A4、A3 A10
E	A4 (A8)	A1 (A8) (A9)	A1 A4 (A10)	A1 A4 A9	A7、A4、 A3、A2、 A8、A9、 A10	A7、A8、 A9
F	A7、A6 A3 A2	A7、A4 A3 A2	A7、A3 A2 (A8)(A9)	A7、A6 A3、A2 A8	A6	
G	A5	A6 A5	A6 A5	A5	A5	A5

注 A8、A9及びA10の3名は、50年5月27日組合に加入したが、それ前は鍛工労組の組合員であった。

(キ) 考課配分

考課配分は、考課ランクに基づいて行われるが、配分に際し原資との関係で、考課ランクが上下1ランク動かされる場合がある。

(ウ) 考課配分における組合員の支給額

49年度及び50年度の賃上げ、一時金における組合員の考課配分額については、別表1の1及び同1の2のとおりであるが、すべての組合員の支給額が平均額以下である。

(7) 組合員の勤務状況等

ア A6は、43年8月31日入社し、以後、機械工作課で旋盤を使い、株の軸削り、バルブの溝入れ作業を行っている。同人は、組合加入前の44年12月にクラッチケースの改善で賞を受けており、45年1月1日付の昇給における考課査定はAであった。

イ A4は、43年2月26日入社し、機械工作課の調速係に配属された。入社後、半年ぐらい組立て等を担当し、以後タペットの荒引き、調速軸等の研磨作業を行っているが、調速軸の研磨は精度の高い作業である。

ウ A3は、43年入社し、機械工作課に配属され、47年夏頃から旋盤を使い、カム歯車の外径を削る作業等を行っている。

エ A2は、43年2月1日入社し、機械工作課に配属され、47年夏頃から、ターレット旋盤を使い、カム歯車のザグリという工程等を担当している。

オ A1は、39年3月25日入社し、バルブ係に配属され、4年目からフリクションプレスを担当しており、44年には班長となっている。同人の組合加入前の昇給及び一時金における考課査定は常にAであり、41年には努力賞を受けた。

カ A7は、44年入社し、48年5月までフリクションプレス1号機のアブセッターを担当しており、48年6月から、フリクションプレス3号機でプレスを担当している。

キ A5は、43年入社し、バルブ鍛造課でバルブ材の面取り、アブセッターなどを担当しており、48年1月熱処理仕上課へ異動後、主にバルブの運搬とバルブの焼入れのためのかご詰め作業を行っている。

ク A8は、47年3月入社し、バルブ鍛造課に配属され、A7とともにフリクション

プレス3号機でプレスを担当している。同人は入社以来、鍛工労組の組合員であったが、48年バルブ課に夜勤が導入された際、組合員とともに夜勤を拒否し、組合の方針を支持しており、50年5月27日、組合に加入した。

ケ A9は、47年3月入社し、ターレット旋盤を使い、歯車、フランジなどの作業を担当している。同人は入社以来、鍛工労組の組合員であったが、50年5月27日組合に加入した。

コ A10は、48年3月入社し、機械工作課でターレット旋盤を使い、フランジ、歯車、バルブ本体を削る作業を担当している。

同人は入社以来、鍛工労組の組合員であったが、50年5月27日組合に加入した。

サ 組合員のうち、A6、A4、A2、A7及びA5は中途採用者であり、その他の組合員は、新規採用者である。

6 班長への昇格

(1) 会社は、44年、従来の部長、課長及び係長制に加えて班長制度を設け、10数名を班長に昇格させた。

班長への昇格については、①グループの中で作業に精通していること、②部下の面倒を十分みることができるということが基準とされており、一定の年齢、勤続に達すれば班長に昇格するという基準はない。

(2) 会社では、50年1月現在、次のとおり21名が班長となっている。

氏名	年令	勤続	所属(課)	氏名	年令	勤続	所属(課)
	才				才		
C11	38		バルブ鍛造	C7	38	6年6か月	バルブ鍛造
C12	35	13年7か月	金型	C21	57	6年	熱処理仕上
C13	40	13年2か月	型打鍛造	C10	35	5年11か月	型打鍛造
C14	40	13年	機械工作	C22	44	5年8か月	バルブ鍛造
C15	28	10年4か月	〃	C9	35	5年6か月	型打鍛造
A1	25	9年11か月	バルブ鍛造	C23	26	5年5か月	機械工作
C16	26	8年11か月	金型	C24	45	4年11か月	バルブ鍛造
C17	30	8年1か月	型打鍛造	C25	23	4年	品質管理
C18	27	7年6か月	〃	C26	36	1年10か月	工作
C19	25	8年1か月	〃	C27	26	1年3か月	型打鍛造
C20	32	7年2か月	金型				

注 1 年令、勤続は49年4月現在である。

2 組合員で班長となっているのは、A1のみである。

勤続年数の少ないC27、C25及びC26については、次のことが認められる。

ア C27は、49年春、型打鍛造課の班長となり、大型ハンマーを担当している。また、同人は入社前、中京地区の関南鍛工においても大型ハンマーを担当しており、勤続は1年3か月であるが、以前2年ぐらい会社に在籍していた。

なお、同人は、49年10月、鍛工労組の執行委員となっている。

イ 49年春、C25も品質管理課の班長となっている。

同人は、入社後、2年以上現場で種々の仕事を担当した後、品質管理課に異動したが、班長昇格時は検査の責任者であった。

なお、同人は、49年10月、鍛工労組の書記長となっている。

ウ 49年春頃、C26は、工作課の班長となっており、機械の改造、治工具の開発を担当している。また、同人は入社前、都筑製作所で治工具製作課の管理者をしていた。

なお、同人は、以前鍛工労組の職場委員であった。

(3) A4は、年令36才、勤続6年1か月（49年4月現在）であるが、会社には、A4より勤続が長く、班長となっていない者が10名ほどいる。

なお、A4は、44年3月組合に加入し、45年6月末から組合の副委員長となっている。

(4) A4が所属している調速班は、研磨作業と組立てに分かれ、研磨した素材を組立てて、製品にしているが、研磨作業を行っているのは、A4一人である。

また、班長制度が設けられてからC15が班長となっていたが、同人がターレットに異動後、班長はおかれていない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 組合活動に対する介入について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、会社がプラカードや組合旗の撤去を繰り返していること、会社構内における機関紙等のビラ配布に対し警告書を交付していること、また、集会のための拡声器の使用に対し、迷惑行為であるとして禁止していることは、いずれも、正当な組合活動に対する妨害であり、不当労働行為であると主張する。

これに対し、会社は、①使用者の禁止に違反して、使用者の施設管理権の及ぶ領域にビラ貼付等を行うことは、施設管理権の侵害であって、原則として違法である、②仮に、団結権ないし団体行動権と施設管理権との調和をはかるため、ビラの貼付等が違法性を阻却される場合であっても、貼付されたビラ等に対して、会社が何らの対策をも講じえないものではなく、相当な手続と方法をもって撤去することは許される、③会社就業規則には、「従業員はみだりに会社構内において、文書、図画を配布又は掲示若しくは貼付してはならない。」と定めてあり、組合もこれを承知のうえで、ほしいままにビラの貼付、プラカードの掲示を行っているので、会社が警告のうえ、こ

れを撤去しても、何ら不当労働行為ではない、④機関紙の配布についても同様であり、許可なく食堂内でビラを配布し、これを制止されると、一方的に会社を非難する組合の態度は許されないと主張する。

(2) 判断

ア プラカード及び組合旗の撤去について

会社は、組合が行うプラカードの掲示や組合旗の掲揚は、会社の施設管理権を侵害し、また、就業規則にも違反する許されない組合活動であると主張するが、プラカードの掲示場所、枚数、内容、組合旗の掲揚場所、本数等について総合して判断すれば、この程度のプラカードの掲示、組合旗の掲揚は、争議時における示威、教宣活動としては、不当なものとは認められない。

ところで、会社は、プラカード等の掲示が違法でないにしても、会社が相当な手続と方法をもって撤去することは許されると主張する。

なるほど、プラカード等が掲示されてから相当の期間を経過し、その間、団交がもたれ、争議の情勢に変化が生じているような状況のもとで、会社が組合に撤去を求めるなど、相当の手続を経て撤去する場合は、一概に組合活動に対する不当な介入と言うべきではないかも知れない。

しかし、本件の場合、会社は、プラカードや組合旗が掲げられれば、事情のいかんを問わず、直ちに組合に対して撤去を求め、組合がこれに応じないため撤去しているのであり、更に、社長がプラカードを故意に破損したことから明らかなように、会社は、プラカードや組合旗が掲げられることを嫌悪して、これを撤去していると認められるのであり、このような会社の行為は、正当な組合活動に対する支配介入であると言わざるを得ない。

イ 機関紙配布に対する警告書の交付について

会社構内における機関紙等の配布については、企業内組合にとって日常の教宣活動は基本的な組合活動であることを考えれば、機関紙等の配布が正当な組合活動の範囲内で行われる限り、会社が一方的に、就業規則等に基づいてこれを規制するの

は妥当ではない。

本件機関紙の配布についてみるに、休憩時に食堂内で配布しているもので、配布によって業務支障をきたしたとか、職場秩序を乱したという事実もないのであり、正当な組合活動であると認められ、会社が機関紙の配布に対して警告書を交付していることは、正当な組合活動に対する支配介入である。

ウ 拡声器の使用禁止について

組合が集会のため、携帯用拡声器を使用することについてみても、業務の妨げになるなどの支障も特に考えられず、また、会社は、鍛工労組が携帯用拡声器を使用していることを黙認しているのであるから、会社が組合に対し使用を禁止しているのは理由がなく、正当な組合活動に対する支配介入である。

以上のように、会社がプラカードや組合旗の撤去を繰り返していること、機関紙の配布に対し警告書を交付していること、また、集会のための拡声器の使用を禁止していることは、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 掲示板の貸与拒否について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、会社は鍛工労組には掲示板を貸与しているが、組合には再三の要求にもかかわらず、現在に至っても貸与せず差別していると主張する。

これに対し、会社は、①掲示板は鍛工労組だけに貸与しているのではなく、1個の掲示板ではあるが、両労働組合に貸与しているのであり、差別はしていない、②申立人組合は、鍛工労組と話し合っただけで円満に掲示板を使用しようとはせず、遮二無二自分達専用の掲示板を要求しているにすぎないと主張する。

(2) 判断

労働組合併存下において、会社が一方の労働組合に対し掲示板を貸与している場合は、特別の事情のない限り、他方の労働組合に対しても掲示板を貸与すべきである。

会社は、1個の掲示板を二つの労働組合に対して貸与しているのであり、組合は鍛工労組と話し合っただけで掲示板を使用すべきであると主張する。しかし、掲示板設置の経

過からすると、会社が両労働組合に対して掲示板を貸与したとは認め難いところである。

現実問題としても、それぞれ別個の労働組合である以上、別個の掲示板を使用しているのが通例であること、更に、両労働組合結成以来の組合間及び労使間の事情を考えた場合、会社の主張は妥当なものとは言えず、組合に掲示板を使用させないための口実にすぎないと言える。

以上のように、会社が組合に対し掲示板を貸与しないことは、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。

なお、掲示板の大きさについては、組合員数の多少により差をつけることは合理的であるとは認められないので組合に対しても、鍛工労組が使用しているものと同等の大きさの掲示板を貸与することが、相当であると考ええる。

3 団体交渉について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、会社が組合との団交を拒否したり、引き延したり、また、鍛工労組との間に団交日時、交渉要員、交渉内容等について差別的取扱いを行っていることを主張する。

これに対し、会社は、①少数組合といえども一つの労働組合として尊重されるべきことは勿論であるが、複数組合を相手に、常に同時に団交を行うことは不可能であり、交渉に時間的先後が生ずるのはやむを得ない。したがって、会社が一方の組合とのみ交渉をもち、他方の組合に対しては、ことさら交渉をもたないで放置しているような場合はともかく、単に申入れどおりの日時に団交がなされなかったとか、一方の組合との交渉を先に行った（労働条件の決定に当たって、多数従業員の意思を反映させるため、多数組合との交渉が先になるのは通例見られるところである。）等のことのみをもって、不当な団交拒否であるとか、組合無視であるとか言うことはできない、②団交回数は申立人組合の方が圧倒的に多い。申立人組合は、団交の態様に関して会社を非難するが、ことさら、申立人組合との団交を引き延したりした事実はなく、また、交渉メンバーに関しても、社長が常に出席しなければならない道理はないと主張する。

(2) 判断

一般に、団交において使用者は、理由なく拒否したり、引き延したりしてはならないことは勿論であるが、特に、企業内に労働組合が併存している場合は、一方が多数組合で、他方が少数組合であっても、団交開催日時、交渉委員等について差別を生じないように努めるとともに、それぞれの労働組合と誠意をもって交渉すべきである。

会社は、労働条件の決定に当たって、多数従業員の意見を反映させるため、多数組合との交渉が先になるのは通例みられるところであり、このことをもって、不当な団交拒否であるとか組合無視であるとかいうことはできないと主張する。

確かに、多数従業員の意見を反映させることは必要なことであるが、そうであるからといって、少数組合との団交を軽視することは許されない。

また、誠意をもって交渉に応じているか否かについては、単に、申入れどおりの日時に団交が行われたかどうかで判断できないのは勿論であるが、団交回数の多少だけでも判断できないのであり、交渉開始から終結に至る諸々の事情を総合して判断すべきものである。

そこで、組合と会社との間の団交についてみると、

- ① 会社は、交渉開催日時や金額回答について、多数従業員（鍛工労組）の意向を聞いたうえでなければ回答もできないということを理由に、延期していることが多いこと、
- ② 上積み回答についても、すべて鍛工労組との団交で示され、組合に対しては、翌日文書で回答されるか、近日中に団交が予定されている場合は、その場で示されていること、
- ③ 社長の団交への出席についても、鍛工労組との団交にはすべて出席しているのに対し、組合との団交には鍛工労組と妥結した後出席することが多いこと、
- ④ 組合が結成以来要求している職場の作業改善等の事項に対しても、会社は、ほとんど一貫して、単に「現行どおりとする。」とか、「受け入れられない。」とか、「考えていない。」と回答していること、

- ⑤ 48年7月の機関紙の記載内容を理由とした交渉拒否についても、拒否の正当理由になるとは考えられず、更に、この件については、組合が社長発言については訂正してもよいと譲歩したにもかかわらず、会社は、かたくなに交渉拒否を続けたこと、
- ⑥ 49年春闘における交渉についてみても、会社は鍛工労組に対しては、4月15日の第3回団交の際、次回団交を社長の都合で4月18日に設定しているのに、組合に対しては、交渉予定日である4月17日の朝になって、19日に延期したいと申し入れるなど、交渉日時の設定に関し、鍛工労組を優先していること、
- ⑦ 49年年末一時金交渉の際、コシナ労働組合の組合員の団交参加を理由に交渉を打ち切ったこと、
- ⑧ 50年春闘で、一時帰休について、組合と交渉せず、直接、全従業員や職制に協力を要請したこと等の事実が認められる。

以上のことを総合して判断すれば、会社は、団交において組合と鍛工労組との間に交渉日時、交渉委員等について差別的取扱いをしており、誠意をもって組合との団交に応じているとは言えず、このような会社の態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 審査の対象について

(1) 当事者の主張の概要

会社は、

- ① 申立人が賃金の是正を求めているうち、46年度から48年度までの昇給及び46年夏季一時金から48年年末一時金までの支給は、いずれも本件申立てより、1年以前になされたものである。労働組合法第27条第2項は、「申立が行為の日（継続する行為にあってはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と定めているが、昇給は各人に対する支給額を決定、発令したとき、一時金は各人に対する支給額を決定して支給したときをもって完結する1回限りの行為であって、「継続する行為」ではないから、本件申立てより1年以上前になされた昇給、一時金については、不適法な申立てというほかはない。

② 昇給の場合、査定に基づいて決定された額が毎月支給されるが、これは昇給額決定時の査定結果に基づいて、いわば機械的に支給されているにすぎず、これを「継続する行為」とみることはできない。

と主張する。

これに対し、組合は、

① 申立期間経過後といえども、不当労働行為の違法性が治癒するものでもなければ、使用者が免責されるものでもない。労働組合法第27条第2項は、救済申立権の行使期間を定めているにすぎず、申立てがなされた以上、いかなる救済を与えるべきかは、まさに原状回復をはかるために、いかなる範囲まで必要かという観点よりなされなければならない。その範囲の確定は、本来的救済機関たる労働委員会の裁量にゆだねられるものである。

申立人が、46年以来被申立人より賃金差別を初めとする多くの不当労働行為の攻撃を受け、この違法状態を原状回復するためには、不当労働行為の開始時までさかのぼった判断が必要である。

② 昇給差別は、昇給させないという不作為こそが不当労働行為の本体であり、差別が回復されるまでは、不作為の「継続する行為」に該当する。

また、昇給差別は、各期ごとに前期の昇給差別を抱括していくものであり、この差別は同一の不当労働行為意思に基づく一連の行為であり、同種、同形態の反復がなされていくもので、その継続する行為性は明らかである。

③ 賃金差別事件の不当労働行為意思は、昇給、昇格措置自体を差別するだけでなく、現実の毎月の賃金支給において差別する意思として現われる。つまり、この意思は、毎月の賃金支給の都度具体化し継続するものといわなければならない。

と主張する。

(2) 判断

ア 昇給について

昇給額決定の過程において、不利益な扱いがなされた場合でも、労働者が差別の

有無を問題にすることができるのは、現実に賃金が支給されてからである。換言すれば、昇給額決定過程における使用者の不当労働行為意思は、毎月の賃金支給行為において、初めて差別賃金の支給という具体的な形となって現れるとすることができる。

不当労働行為救済制度は、使用者の行為を事実の面にとらえ、団結権擁護の観点から、それに対する事実上の救済をはかるものであるが、昇給における不利益扱いの性質を上記のようにとらえるならば、昇給差別事件の審査に当たっては、査定と昇給額決定行為よりも、むしろ使用者の不当労働行為意思が現実に形となって現れる毎月の賃金支給行為を審査の対象とすべきであり、査定や、それに基づく昇給額決定行為は、不当労働行為意思認定のための証拠又は救済を命ずる場合の基準として考慮すべきものであると考える。

そして、このことは、数年の昇給において不利益査定が行われ、その結果、申立時点においては数年分の格差が累積している場合も同様であって、不当労働行為の審査に当たっては、賃金支給行為に現れる数年分の格差の全額が審査の対象となるのであり、査定の内容や労使間の事情などから、その格差が不当労働行為意思に基づくものと認められれば、その全額を救済の対象とすることができるのである。

以上の理由により、昇給発令行為が申立てより1年以上前になされたものであれば、昇給発令行為は勿論、その後の賃金支給行為も審査の対象にはならないという会社の主張は、採用できない。

ところで、組合は、46年6月1日付昇給以降の各昇給における査定によって生じた格差について、各年の昇給時までさかのぼって、すべての差額を支払うよう救済を求めている。

しかしながら、本来早急な救済を目的として、労働組合法が申立ての期間を1年間と定めていることも無視できないのであり、また、毎月の賃金支給行為は、形のうえではそれぞれ別個の行為であることからすれば、本件申立前1年以内である48年12月分賃金までを審査及び救済の対象とし、それより前の賃金支給行為について

は、審査及び救済の対象としないことが相当であるとする。

イ 一時金について

申立人は、一時金についても、46年夏季一時金以降の各一時金に係る査定によって生じた格差のすべてについて、遡及して支払うよう救済を求めている。

しかしながら、一時金は半年ごとにそれぞれ別個に支給されるものであって、すべての一時金支給行為を継続した1個の行為ととらえるのは困難であるから、審査及び救済の対象は、本件申立前1年以内である49年及び50年の夏季・年末一時金に限られると言ふべきである。

5 出勤稼働配分について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、

- ① 昇給については、個人の持点を200点とし、ストライキをすればストライキ時間を8で割り、それに10を乗じたものを減点し、また、一時金についても、1時間のストライキでも、1回につき各人の持点100点から5点の減点をするなど、組合が要求貫徹の手段として用いたストライキ等の組合活動による不労を、ことさら不利益に扱っている。
- ② ストライキを行うと、賃金をカットされるだけでなく、昇給、一時金においても減点対象とされ、一時金の場合、どんなに短いストライキでも1回5点、プラカード撤去に対する抗議のための数分の指名ストライキが1回15点とされるに至っては、会社の主張するように、「勤務日数の量的な差異によるもの」とは到底言えない。
- ③ 会社が、ストライキに対し、減点することを組合に明らかにしたのは、46年12月であり、それまで労使間で慣行とされてきた計算方法を、一方的に変更して強行したのは、会社がストライキを嫌悪し、これを抑圧するためのものである。

と主張する。

これに対し、会社は、

- ① 就労のない以上、理由の如何を問わず減点対象とすることは、ノーワーク・ノー

ペイの原則からいって正当な行為である。

② 既に会社は団交において、出勤稼働について説明し、ストライキ等が減点の対象となることは、組合としても47年2月以降十分に理解していた。

③ 会社は、鍛工労組にも同一基準を適用しており、組合のみを別扱いしているものではない。したがって、不就労時間が多ければ、その結果として支給額に差が生じるのは当然であって、当不当を論ずる余地はない。

と主張する。

(2) 判断

会社は、就労のない以上理由の如何を問わず減点対象とすることは、ノーワーク・ノーペイの原則からいって正当な行為であると主張する。

しかし、ストライキ等の組合活動に対する減点の内容についてみると、前記認定のとおり、会社は、一時金において、持点100点からストライキ1回5点、プラカード撤去に対するわずか数分の抗議（以下「抗議行動」という。）を「職場離脱」として、1回15点の減点を行っており、不就労の範囲以上の減点である。

昇給においても、50年度から、ストライキ1日当たり5点の減点に改めたものの、改正前は持点200点から無届欠勤と同様に、1日当たり10点の減点を行っており、懲罰的な内容と言える。

また会社は、団交において、ストライキ及び抗議行動が減点の対象となる旨説明しており、組合も47年2月以降十分理解していたと主張するが、前記認定のとおり、会社は、導入に際し、組合に何らの提案、説明も行っておらず、その後も、組合の抗議に対し、「会社裁量に属する事項である。」として、一方的に実施していたものであり、このような会社の態度は組合無視につながるものである。

更に、会社は、鍛工労組にも同一基準を適用しており、組合のみを別扱いしているものではないと主張する。

しかし、①組合は、45年からストライキ、プラカードの掲示等活発な組合活動を行っていたこと、②鍛工労組は、プラカードを掲示しなかったため、「職場離脱」とし

ての減点の対象は組合の組合員に限られていたこと、加えて、組合公然化後の会社の組合に対する態度等を併せ考えれば、会社が出勤稼働配分において、ストライキ及び抗議行動による不労を減点の対象としていることは、組合のストライキ及び抗議行動に対する報復的な手段として不利益を課していると言わざるを得ず、それに基づき、48年12月以降、累積した格差のある賃金を支給していること、また、49年及び50年に格差のある一時金を支給したことは、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。

(3) 救済の方法

ア 組合は、出勤稼働配分における計算方法自体、組合員を差別する内容であるとして、組合員に対し、一律に協定上の平均額を支給するよう求めている。

これに対し、会社は、組合が自ら協定を締結しておきながら、組合員の勤怠状況を全く無視し、一律に協定上の平均額を要求しているのであって、協定に反する不当な要求というほかはないと主張する。

イ ストライキ減点を含む出勤稼働配分は、会社が組合と何らの合意もないまま、一方的に実施したものである。

しかし、出勤稼働配分には、ストライキ及び抗議行動以外の欠勤、遅刻、早退も減点の対象とされており、49年度及び50年度の昇給、一時金についてみても、組合員の出勤状況は、各人ごとに異っていること、会社が出勤状況について、取扱いを厳密に行っていなかったという組合の主張は、具体的疎明に欠けることからすれば、組合員に対し、一律に協定上の平均額を支給することは妥当ではなく、救済の方法としては、ストライキ及び抗議行動による不労を、減点対象から除外して再計算を命ずることが相当である。

なお、本件が不当労働行為として争われていることからすれば、本件不当労働行為救済申立事件の審査手続（審問への出席、当委員会への書類の提出及び審問調書の閲覧）のための不労についても、減点対象から除外して再計算をすべきであるとする。

6 考課配分について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、

- ① 会社は、考課配分について、組合に何ら誠意と合理性のある説明を行わないまま、組合員を不当に低位にランク付けし、著しい不利益扱いを行っている。
- ② 会社は、本件審問において初めて評定表、評定基準を明らかにしたが、これ以前にその内容はもとより、そのものの存在することさえ説明していない。この評定表、評定基準は、47年春から採用されたものではなく、本件審問のため急拠作成されたものにほかならない。
- ③ 仮に、評定表、評定基準が存在していたとしても、主観的恣意の入る余地は極めて大きいものであること、評定者自身が組合を敵視していること、会社の立証すべき考課結果の正当性については、単に、あら捜し立証に終始し、この立証も崩壊していること等を総合すれば、会社が組合員に対し、ことさら賃金差別を行っていることは覆うべくもない。

と主張する。

これに対し、会社は、

- ① 会社は、公正な人事考課を行い、勤務成績によってのみ評価をなしたのであるから、組合活動などを理由に査定する余地は全くなく、格差が生じたとしても、それは公正な人事考課に基づくものである。
- ② 会社における現行人事考課制度は、47年4月以降実施されているものである。申立人はこの制度が存在しないと主張するが、単に、制度の細かい内容を知らないということだけで、制度の存在を否定し得るものではない。
- ③ 会社における人事考課は、従業員がその能力を、与えられた職務のうえでいかに発揮したかを、定められた方式と基準によって、合理的に評定するものである。

評定項目として、迅速性、正確性、技術性、協調性及び積極性の5項目を設定し、更に、各評定項目について、着眼点と評定基準を定め、ハロー効果は十分排除され

るようになっている。

- ④ 評定基準の適用に当たっての資料は、評定者が日常部下を指導監督し観察しており、かつ、その仕事の内容にも精通していることから、実際の仕事についてそれぞれは握している。

申立人は、一次評定者が、申立人組合に対して反対の立場又は批判的立場に立っていたと主張するが、そのような事実はない。

- ⑤ 申立人組合は、賃金差別事件は相対的なものであり、個人についての絶対的評価を求めているわけではないと主張するが、会社の人事考課制度は、対人比較による考課ではなく、評定基準との関係において評定するのである。したがって、申立人組合員以外の従業員に対する評定内容ないし分布が明らかにならなければ、申立人組合員に対する評定の当不当は明白にならないというのは、考課制度を十分に理解していないものである。

- ⑥ 申立人組合員各人の評定は、その勤務成績からして公正、妥当なものであると主張する。

(2) 判断

組合は、会社が本件審問において明らかにした評定表や評定基準は、今まで組合に全く明らかにされていないことなどからして、審問のために急拠作成されたものであると主張する。

考課査定の基準は、賃金を決定する際の一つの基準であるから、細かい内容はともかく、評定項目や評定基準程度は、労働者に対して明示することが望ましく、また、そうすることが考課査定制度の公正な運用を担保することになると言えよう。

しかし、会社が組合に対して、今まで考課査定制度の内容を明らかにしなかったということから、直ちに評定表や評定基準が存在しなかったとは認められないのであり、要は、この評定表、評定基準による考課査定制度が、公正に運用されていたかどうかの問題である。

そこで、以下この点について順次検討する。

ア 評価項目、評価基準について

会社は、5つの評価項目について、評価範囲と着眼点を決め、更に、評価の際の物さしとして評価基準を定めているが、それぞれの評価項目については、次のようなことが認められる。

- (ア) 「迅速性」については、標準作業量の達成度合いにより評価されることになっているが、達成度合いをみる場合、実績を集計して達成率を出すということは行われておらず、単に、評価期間内における計画の達成度合いや、日常の作業の進行状況から、評価者が受ける全般的な印象により評価されている。
- (イ) 「正確性」については、「熟練度合いと注意深さで製品の正確さをみる。」ことになっているが、不良品発生状況のように数字で現われるものだけではなく、「注意を素直に聞き入れる姿勢がない。」というような作業者の態度や、「安心して仕事が任せられるかどうか。」というような全般的な印象も、評価の要素に加えられている。
- (ウ) 「技術性」については、段取り作業における作業時間と技能によって評価されるが、段取り時間の長さや技能程度は、評価者の経験に基づいて、早いとか遅いとか評価されている。
- (エ) 「協調性」については、指示された期限の守り方と、他への応援の状態によって評価され、「積極性」については、作業意欲と稼働性によって評価されるが、いずれも考課の元になる資料は、評価者のメモ以外特になく、結局は、作業計画の達成状況や、日常の作業態度から、評価者が受ける全般的な印象によって評価されている。

以上のことからすれば、各評価項目の評価は、評価者の主観によって左右されやすいものであり、更に、評価項目を分けて評価しているとは言いつつも、実際には、評価期間内における作業計画の達成状況や、被評価者の日常の作業態度などから、評価者が受ける全般的な印象に基づいて評価されていると言わざるを得ない。

イ 組合員各人の勤務成績について

会社は、49年度及び50年度の昇給、一時金における組合員各人の考課結果の正当性について、立証しようと試みた。しかし、会社の立証は、組合員の日常の作業態度について、全般的な印象を述べたものがほとんどであり、客観性と具体性に乏しい。

更に、何よりも、会社が組合員の勤務成績及び考課結果と比較対照されるべき、組合員以外の従業員の勤務成績と考課結果を、一切明らかにしていないことからすれば、組合員が平均以下に考課されたことの正当性が立証されたと言うことはできない。

この点について、会社は、考課は勤務の実績について、評定表と評定基準に基づいて行うもので、対人比較を行うものではないと主張する。

なるほど、考課は勤務の実績について、各人ごとに行うものであるが、前述のように、実際の評定が、評定者の主観によって左右されやすいものであり、また、評定項目を分けてはいるものの、全般的な評定になりやすいものであることからすれば、考課の公正さを立証するためには、組合員以外の従業員の勤務成績と考課結果を、組合員のそれと対比してみる必要があるとあり、単に、組合員の勤務成績だけをもって、考課の正当性を納得させることはできないと言うべきである。更に、組合員の勤務成績については、A 6 が組合加入前の44年12月に、クラッチケースの改善で賞を受けており、45年1月1日付の昇給で5段階評定の最高のAと評定されていること、A 1 も組合加入前の昇給及び一時金で常に最高のAと評定されており、41年には努力賞も受けていること、A 9、A10についても、組合加入前の49年度の昇給で、いずれも平均以上のCと評定されていることなど、組合員は、成績不良者であるという会社の主張を疑わせる事実が認められる。

ウ 評定者について

一次評定者であるB 8 課長やB 9 課長は、組合公然化当時から組合には批判的であり、組合脱退工作を行っていること、また、B 6 部長については、プラカードの

撤去や組合脱退工作にみられるように、一貫して組合を嫌悪していたことが認められる。

エ 組合公然化後の労使関係

会社が、44年10月25日、全従業員に配布した「従業員の皆様へ」という文書にみられるように、会社は、組合公然化当時から組合を嫌悪しており、その後もプラカードの撤去や組合脱退工作、更には、団交をめぐる種々の問題にみられるように、会社と組合とは、常に抗争状態にあったことが認められる。

以上のことを総合して判断すれば、会社は、組合員に対して、組合員であること又は組合活動を行ったことを理由に、49年度及び50年度の昇給、一時金の考課査定において不利益に扱い、それに基づいて、格差のある賃金や一時金を支給していると言わざるを得ない。

ところで、会社は、46年度から48年度までの昇給の考課については、除斥期間を理由に明らかにしていない。

しかしながら、①46年度から48年度までの昇給における、組合員の出勤稼働配分と是正配分による支給合計額の平均が、有資格者1人平均額を大きく下回っており、特に、46年6月1日付、47年2月1日付及び48年4月1日付昇給では前記平均額の半分以下になっていること、②前述のように、組合公然化以来、会社は組合を嫌悪しており、会社と組合とは一貫して抗争状態にあったこと、③組合は会社に対し、考課配分の内容を明らかにするよう要求していたが、会社は、会社裁量に属する事項であるとして一切明らかにしなかったこと、④前述のとおり、49年度、50年度の昇給における考課査定において、不利益扱いが行われていることなどを総合して考えれば、46年度から48年度までの昇給における考課査定においても、不利益扱いが行われているものと推認される。

よって、会社が48年12月以降、累積した格差ある賃金を支給していること、また、49年及び50年に格差のある一時金を支給したことは、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。

(3) 考課配分についての救済の方法

ア 組合は、組合員各人について、考課配分による支給額を有資格者1人平均額にするよう求めているのに対し、会社は、組合の主張は、考課査定制度そのものを否定するものであると主張する。

イ 不利益な考課査定によって生じた格差の救済については、組合員の勤務成績が均一とは言えないことからすると、再査定を行って修正させることが考えられる。

しかし、現時点において、再度考課査定を行うことは困難であろうし、仮に行うことができるとしても、公正に行われるという保障もなく、救済の方法としては必ずしも適切ではない。

このように、再査定を命ずることが適切でない場合は、組合員各人の額を、有資格者の1人平均額に修正することを命ずるのが相当であると考ええる。

7 昇給における特別調整について

(1) 会社は、49年度昇給における是正配分のうち30パーセントは、特別調整原資としてとり、中途採用者の賃金の不均衡是正に充てたと主張する。

(2) 会社の主張する特別調整については、いつ、どれだけの原資で実施するかは組合との協定によって決めるのではなく、すべて会社裁量により決定され、また、対象者の選択も人事考課により行われるのであるから、その内容は、対象者が中途採用者である点を除けば、考課査定による配分と大差のないものと言える。

また、組合員の中には、A2、A6、A4、A5など中途採用者がおり、他の従業員に比べて賃金が低いと認められるが、いずれも特別調整の対象にはされていないことからすれば、通常の考課査定の場合と同様、組合員であるがゆえに不利益扱いを受けているとも考えられるのである。

更に、①45年当時、昇給の配分項目に是正配分を導入するに際し、会社は組合に対し、その内容は、中途採用者の賃金の不均衡是正であると説明していたにもかかわらず、その後実際は、考課査定による配分を行っていたこと、②会社は、特別調整は、中途採用者の賃金の不均衡是正だと言いながら、中途採用者でないA8に対して100

円の配分を行ったと主張していることなど、会社が主張する特別調整については、疑わしい点が認められるのであり、これらの点について、会社は十分疎明しているとは言えない。

以上の理由により、是正配分の格差の修正に当たっては、会社が主張する特別調整分を除外せず、是正配分の枠全額について対象とすることが相当であると考え。

- (3) 組合は、A4、A5の両組合員について、48年3月1日付、48年4月1日付及び49年4月1日付の各昇給において、それぞれ是正配分の額の200パーセントの範囲内で、中途採用者としての賃金の不均衡是正を行うよう救済を求めている。

しかしながら、前述のように、是正配分について、会社が主張する特別調整分を除外せず、是正配分の枠全額を対象とし平均額に修正する以上、そのうえ、不均衡是正を行うことは、二重の修正になるので認められない。

8 一時金における調整配分について

- (1) 組合は、会社に対し、一時金における調整配分の内容を明らかにするよう一貫して要求してきたが、会社は、調整配分の要素に勤続分、作業分、役付分、是正分があることと、そのおよその配分比率を明らかにしただけで、その他は会社裁量に属する事項であるとして明らかにしなかった。そこで、組合は、調整配分の修正を求めるに当たって、49年及び50年の夏季・年末一時金について、各要素の配分比率を、調整配分25パーセントのうち、勤続分5パーセント、作業分5パーセント、役付分3パーセント、是正分12パーセントとして、それぞれの原資の枠を決め、そのうえで、①勤続分については、平均勤続年数を平均値とし、勤続年数に応じて比例配分した額を、②作業分については、作業手当の額や支給されている人員などから、組合が適当と考える額を、③役付分については、役付の人数等から組合が適当と考える額を、④是正分については、組合員各人について平均額を、それぞれ修正額算出の基準として再計算し、既に支給された額との差額を支給するよう求めている。
- (2) そこで、まず、調整配分の各要素の配分比率については、組合の主張は会社の支給実績と大きな食い違いはないものの、必ずしも一致しないので、この点については、

会社の支給実績を再計算の基準とすべきである。

(3) 次に、各要素のうちの勤続分、作業分については、一定の基準によって算出されるものであり、考課による配分ではないので、会社の支給基準によって計算すべきである。

(4) 役付分については、申立人組合員で該当するのは、A1の班長としての配分である。

ア 会社は、役付分について、次のとおり主張する。

(ア) 役付分は考課による配分であり、A、B、Cの3ランクに分けて評定される。

(イ) 評定基準は、①役職者として自分のグループをまとめ、いかに一定の目的のために実践しているか、②上司の指示、命令をどのように遂行しているかの二つである。

(ウ) A1については、役付としての職務遂行度合いが劣るため、最低ランクのCにした。

イ しかし、評定基準は総合評定的なもので、評定者の主観によって左右されやすいものである。また、A1についてCランクにした根拠についても、時間外の班長会議への出席率が悪く、朝、仕事へのとりかかり方が遅いというだけで、その他班長としての職務上、どのような問題があったかについては疎明がなく、他の従業員との比較もなされていないことからすると、A1が最低ランクに格付されたことの正当性が立証されたとは言えない。

更に、会社が通常の考課配分について、組合員を不利益に扱っていることを併せ考えれば、A1の役付分の査定についても、不利益扱いが行われていたものと認められ、それに基づき、49年及び50年に格差ある一時金を支給したことは、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、救済の方法としては、平均ランクの額まで修正するのが相当である。

(5) 是正分については、既に述べたとおり、組合員各人の額を、有資格者1人平均額まで修正すべきである。

9 A4の班長昇格について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、会社がA4を申立人組合員であることを理由に、班長に昇格させないと主張する。

これに対し、会社は、そのような事実はないと主張する。

(2) 判断

前述のとおり、会社が、昇給及び一時金について、組合員を不利益に扱っていたことや、会社の組合嫌悪の態度等からすれば、昇格についても、組合員を不利益に扱っているというおそれがないではない。しかし、会社では一定の年令、勤続に達すれば班長に昇格しているという事実がないこと、更に、A4より前に入社し、班長になっていない者が会社には10名ほどいるが、これらの者が、組合が主張するように、組合員あるいは元組合員がほとんどであるとも認められないこと等からすれば、会社がA4を組合員であることを理由に、班長に昇格させないとは認められず、組合の主張は採用できない。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び同第43条により、主文のとおり命令する。

昭和52年4月18日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛