大阪、昭 46 不 53、昭 47.10.30

命　　令　　書

申 立 人　全大阪金属産業労働組合

被申立人　株式会社吉田鉄工所

主　　文

1　被申立人は、昭和 46 年度賃上げおよび同年度夏期一時金の考課査定部分について、「精勤度」を除き、申立人組合の下記吉田鉄工所分会員の査定得点を少なくとも被申立人会社の全従業員（ただし、下記分会員および課長以上の役職者を除く）の平均得点まで引き上げて、昭和 46 年度賃上げ額および同年度夏期一時金額を是正し、支払済みの金額との差額を支払わななければならない。ただし、昭和 46 年度賃上げ額の差額の支払いは、A_1、A_7およびA_5については、昭和 47 年３月 21 日までとする。

記

A_1、A_2、A_3、A_4、A_5、A_6、A_7、A_8、A_9、A_{10}

2　被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社本社工場正門付近の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

全大阪金属産業労働組合

執行委員長　A_{11}　殿

同労働組合吉田鉄工所分会

分　会　長　A12　殿

株式会社　吉田鉄工所

代表取締役　B

当社は、昭和46年度賃上げおよび同年度夏期一時金の支給に関して、貴組合の弱体化をはかるため、貴組合員を不当に低く考課査定しました。

このようなことは、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、陳謝するとともに、今後このような行為を繰返さないことを誓約いたします。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人株式会社吉田鉄工所（以下「会社」という）は、肩書地に本社工場を置き、奈良県大和郡山市に奈良工場を、東京、静岡、名古屋および広島の各地に営業所を設け、各種ボール盤の製造販売を営む会社であり、その従業員は約410名である。

⑵　申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に本部を置き、大阪府下の金属関係事業所で働く労働者約3,100名で組織する労働組合である。

会社の本社工場には、組合の吉田鉄工所分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時の分会員数は17名（被解雇者10名を含む）である。

なお会社には、分会のほかに全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属吉田鉄工所労働組合（以下「吉田労組」という）があり、その組合員数は約360名である。

２　賃金問題をめぐる従来の紛争について

⑴　会社は、昭和44年８月の分会公然化の以前から賃上げや一時金について考課査定を実施してきたが、その査定項目は「勤務成績」および「技術」の２項目で、45点満点のうち欠勤、遅刻、早退の回数から自動的に算出される「勤務成績」が20点と全体

の約 45%を占めていた。

⑵　分会公然化前における昭和 44 年度夏期一時金についての考課査定は、前記２項目で行なわれたが、分会員は上下若干の差はあるがおおむね会社全従業員の平均査定額を得ていた。

⑶　しかし、分会公然化後の昭和 44 年度年末一時金の考課査定において、会社は、前記２項目による査定方法を改め、「生産貢献度」（15 点）、「作業専念度」（10 点）、「協調度」（10 点）、「人物品位」（10 点）および「精勤度」（５点）の５項目（50 点満点）による査定方法を採用し、その結果、欠勤、遅刻、早退の回数から自動的に算出される部分（「精勤度」）は全体の 10%とその比重は低くなった。そして会社は、この新査定項目によって、昭和 44 年度年末一時金および同年 12 月の定期昇給を査定し、その結果分会員の平均得点は全社平均の４分の１程度であった。

⑷　会社は、昭和 45 年度賃上げおよび同年度夏期一時金について分会と正当な理由なく妥結することを拒否し、さらに会社は、同年度年末一時金を前記５項目によって査定し、その結果分会員の平均得点は吉田労組員の平均得点の 41%であった。

以上の昭和 44 年度年末一時金、同年 12 月の定期昇給、昭和 45 年度賃上げ、同年度夏期一時金および同年度年末一時金の問題その他について、組合は、当委員会に対し不当労働行為であるとして救済を申し立て（昭和 45 年（不）第 18 号事件および昭和 46 年（不）第 15 号事件）、当委員会は、上記各賃上げおよび各一時金に関する部分について、それぞれ組合の主張を全面的に認める救済命令を発した。

３　昭和 46 年度賃上げについて

⑴　昭和 46 年３月 11 日、分会は、会社に対して１人平均 17,000 円の賃上げを主な内容とする要求書を提出し、同月 20 日までに回答するよう求めた。しかし会社は、分会の回答指定日までには何ら回答しなかった。

⑵　その後、再三にわたる分会の回答要求および団体交渉開催申入れの結果、ようやく４月 25 日に第１回団体交渉が行なわれ、席上、会社は分会に対し、係長以下の全従業員（以下、単に「全従業員」という）１人平均 10,000 円（一律分 10%、成績比分 50%、

基本給比分 25%、年功比分 15%）の賃上げを回答した。しかし分会は、金額の上積みと一律部分のアップを主張して、これを拒否した。

⑶　５月６日、会社は分会に対し、全従業員１人平均 11,500 円（一律分 10%、成績比分 40%、基本給比分 35%、年令年功是正分 15%）の賃上げを回答した。

⑷　５月 12 日、第２回団体交渉が開催され、席上、会社は分会に対し、前記回答についての説明を行なった。これに対して分会は、一応検討する旨述べてその諾否を保留したが、その後、同月 15 日にいたって、前記回答を受諾する旨文書で申し入れた。

⑸　以上の経過を経て、昭和 46 年度賃上げは４月度より実施されることとなったが、成績比 40%（平均 4,600 円）に関する考課査定は、前記の分会公然化以後採用されている５項目、50 点満点方式で行なわれた。そして、この考課査定における１点の単価は 151 円余で、したがって全従業員平均額（4,600 円）に対する点数（以下「全員平均点」という）は 30.5 点となる。しかして、分会員の考課査定の結果は第１表のとおりであって、分会員の平均点は全員平均点の 40%であり、さらに、分会員全員が全員平均点より低く査定されていた。

第１表　昭和 46 年度賃上げにおける分会員の査定結果

氏　名	査定金額	査定点数						
		精勤度 (5 点)	生産貢献度 (15 点)	作業専念度 (10 点)	協調度 (10 点)	人物品位 (10 点)	小計（精勤度を除く） (45 点)	合計 (50 点)
A_1	3,776 円	5 点	6 点	5 点	5 点	4 点	20 点	25 点
A_2	2,568	4	3	3	4	3	13	17
A_3	1,208	3	2	2	1	0	5	8
A_4	1,511	4	2	2	2	0	6	10
A_5	755	0	2	1	1	1	5	5
A_6	2,870	5	3	5	4	2	14	19
A_7	1,057	1	1	2	2	1	6	7
A_8	1,813	4	2	3	2	1	8	12
A_9	1,208	5	1	0	1	1	3	8
A_{10}	1,662	3	2	2	2	2	8	11
（平均）	1,843	3.4	2.4	2.5	2.4	1.5	8.8	12.2

４　昭和 46 年度夏期一時金について

⑴　昭和 46 年６月 10 日、分会は、会社に対して１人平均 240,000 円の夏期一時金の支給を主な内容とする要求書を提出し、同月 15 日までに回答するよう申し入れた。しかし会社は、７月６日にいたるまで何らの回答もしなかった。

⑵　７月６日、第１回団体交渉が開催され、席上、会社は分会に対し、①全従業員１人平均 170,600 円（一律分 15％、成績比分 40％、基本給比分 25％、年功比分 20％）の夏期一時金を支給する、②手取り 50,000 円以上のものは、50％を６ヵ月定期預金とする旨回答し、同月９日、分会はこれを受諾した。

⑶　前記分会の受諾直後、会社は、掲示板に考課査定に関する新評価基準を掲示したが、それには、新査定項目は、「業績（成果）」50 点（作業の速さ 15 点、作業の正確さ 15 点、仕事の質 20 点の各細目からなる）、「執務態度」30 点（協調性、積極性、規律の各細目からなる）、「能力」10 点（知識、技能の各細目からなる）および「精勤度」10 点の４項目（100 点満点）であることならびに各項目についての着眼点が記載されていた。

また、「精勤度」は従来どおり会社の勤怠取扱い基準により評価されることも明記されていた。

⑷　昭和 46 年度夏期一時金の成績比 40％（平均 68,240 円）に関する考課査定は、前記の新評価基準に基づいて行なわれたが、この考課査定における１点の単価は 1,088 円で、したがって全従業員平均額（68,240 円）に対する点数（以下「全員平均点」という）は 62.7 点となる。しかして、分会員の考課査定の結果は第２表のとおりであって、分会員の平均点は全員平均点の 41％であり、さらに分会員全員が全員平均点よりも低く査定されていた。

第２表　昭和 46 年度夏期一時金における分会員の査定結果

氏　名	査定金額	査定点数							
		精勤度 (10 点)	業績（成果）			執務態度	能力	小計（精勤度を除く）(90 点)	合計 (100 点)
			作業の速さ (15 点)	作業の正確さ (15 点)	仕事の質 (20 点)	協調性 積極性 規　律 (30 点)	知識 技能 (10 点)		
Ａ１	51,136 円	９点	７点	６点	８点	11 点	６点	38 点	47 点
Ａ２	38,080	10	3	5	6	7	4	25	35
Ａ３	19,584	9	2	2	2	1	2	9	18
Ａ４	23,936	9	2	2	2	5	2	13	22
Ａ５	17,408	6	2	2	3	1	2	10	16
Ａ６	42,432	9	6	6	8	6	4	30	39
Ａ７	17,408	8	1	2	2	2	1	8	16
Ａ８	27,200	10	2	3	3	4	3	15	25
Ａ９	16,320	10	1	1	1	1	1	5	15
Ａ１０	25,024	10	3	2	2	3	3	13	23
（平均）	27,853	9	2.9	3.1	3.7	4.1	2.8	16.6	25.6

５　その他

本件審査中の昭和 47 年３月 21 日、会社は、分会員のＡ１、Ａ７、Ａ５およびＡ１３を解雇したが、組合はこれを不当労働行為として昭和 47 年７月 22 日、当委員会に救済を申し立て（昭和 47 年（不）第 56 号事件）、現在当委員会に係属中である。

第２　判断

１　当事者の主張要旨

組合は、昭和 46 年度賃上げおよび同年度夏期一時金の考課査定部分において、分会員は不当に低く査定されたが、これは分会を嫌悪している会社が分会員を不利益に取扱い、もって分会組織を破壊しようとしてなした不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、これは公正な査定に基づくもので、分会員が低く査定されたことには正当な理由があり、何ら不当労働行為にはあたらないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

２　本件査定項目について

まず、本件査定項目についてみる。本件賃上げにおいて、会社が昭和 44 年度年末一時金の際より採用している５項目の査定項目、すなわち「生産貢献度」、「作業専念度」、「協調度」、「人物品位」および「精勤度」によって考課査定を行なったことは前記認定のとおりである。そして、これらの査定項目のうち「精勤度」は欠勤、遅刻、早退の回数から自動的に算出されるものであるから、これによる査定結果は客観性をもつものと認められるが、その他の４項目については査定者の主観的な判断によってその査定結果が大きく左右されるものであって、これらの項目についての査定結果がただちに公正なものであると認めがたいことは、前記認定の昭和 45 年（不）第 18 号事件および昭和 46 年（不）第 15 号事件の命令においてすでに判断したとおりである。

また、会社は本件夏期一時金においては、前記認定のとおり「精勤度」を除くその他の査定項目を全部改めているが、これらの新項目の中には「協調性、積極性、規律」あるいは「知識、技能」など査定者の主観的な判断によって査定されると思料される項目が含まれており、また「作業の速さ」、「作業の正確さ」および「仕事の質」についても、会社において使用されている作業標準カードなどによって客観的に査定されたものではなく、査定者の日常の観察によってのみ査定が行なわれていたことが審問の全過程から認められるのであって、査定者の主観的な判断が大きく介在する余地があると考えられる。

３　分会員の勤務成績について

本件賃上げおよび夏期一時金の考課査定部分において、分会員全員が全員平均点にくらべてきわめて低く査定されていることは前記認定のとおりである。しかして、この点については分会員の考課得点が低かったのは、その勤務態度あるいは技能等が悪かったため

であると主張する。しかしながら、分会員のうちＡ５、Ａ１、Ａ４およびＡ９ら４名については同人らと他の従業員との勤務態度や技能を比較検討し得る具体的資料の提出がなく疎明が不十分であり、また上記４名以外の分会員については、その考課得点が低かった理由についての具体的な主張および疎明を行なっていない。

したがって、本件考課査定において分会員全員が低く査定されたことについて正当な理由があるとの会社の主張は採用できない。

4　分会員に対する会社の態度について

分会が公然化して以降、会社は分会を嫌悪し、賃上げおよび一時金の考課査定等において分会員を不利益に取扱い、分会組織の弱体化を図ってきたことは、昭和 45 年（不）第 18 号事件および昭和 46 年（不）第 15 号事件の命令においてすでに判断したとおりであり、また、本件労使関係が分会の公然化以降現在にいたるまで一貫して対立抗争の状態にあることは組合の当委員会に対する数度にわたる救済申立てからも推認できる。

5　結論

⑴　以上の諸事実を総合すれば、本件考課査定における会社の措置は、会社が分会の存在を嫌悪して、考課査定に籍口して分会員を不利益に取扱い、これによって分会組織の弱体化を企図したものと判断され、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑵　ところで本件救済方法についてであるが、分会公然化以前は前記認定のとおり分会員はおおむね会社の平均得点を得ていたのであるから、自動的に評価できる「精勤度」を除き、その他の項目についての分会員の考課得点を少なくとも非分会員（ただし、課長以上の役職者を除く）の平均得点まで引き上げて賃上げ額および一時金額を是正し、かつすでに支払われた額との差額を支給するよう命ずるのが妥当であると考える。

なお、A_1、A_7およびA_5は、前記認定のとおり会社から解雇され、組合はこれを不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立て、現在当委員会に係属中であり、したがって当委員会はこの点を考慮して、差額の支払いについては主文のとおり命ずる。

以上の事実認定および判断に基づき当委員会は労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 47 年 10 月 30 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎