中労委、昭 46 不再 61・昭 47 不再 21、昭 47.11.15

命　　令　　書

再 審 査 申 立 人　株式会社　吉田鉄工所

再審査被申立人　全大阪金属産業労働組合

主　　文

本件各審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　再審査申立人株式会社吉田鉄工所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および本社工場を、大和郡山市に奈良工場、東京都、静岡市、名古屋市および広島市に各営業所を設け、各種ボール盤の製造、販売を営んでおり、その従業員は約 400 名である。

⑵　再審査被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、大阪府下の金属産業関係の労働者約 5,000 名で組織されているいわゆる合同労組である。

会社の本社工場には、会社の従業員で組織される組合の吉田鉄工所分会（以下「分会」という。）があり、分会を公然化した昭和 44 年８月 14 日の直後、分会員は 200 名近くになったが、同年９月末までに多数の者が脱退し、その後も脱退が続き、昭和 47 年７月の再審査結審時には 17 名となった。

⑶　会社には、分会のほかに、昭和 44 年８月 14 日に結成された全国金属産業労働組合同盟吉田鉄工所労働組合（以下「吉田労組」という。）があり、この組合の組合員は結成当時約 90 名であったが、昭和 47 年７月の再審査結審時は約 360 名である。

２　分会の公然化前後の労使事情

⑴　昭和 42 年３月、会社の従業員数名は、組合に加入し、分会を結成して、それ以降非公然に組合の組織拡大、労働運動の学習および親睦会である睦会を通じての労働条件の改善要求等を行なうなど活動していた。

⑵　昭和 44 年８月 14 日吉田労組が結成されることを知った分会は急きょ分会を公然化することを決め、会社に分会が存在している旨の通告書等を提出した。

その後、会社は、社内に２つの労働組合が併存する中で、組合および分会ならびに分会員に対しつぎのような行為を行なった。

①　昭和 44 年８月 20 日から同月 23 日にかけて組合を誹謗する一連の文書を会社の掲示板に掲示した。

②　同年８月 21 日、23 日および９月４日、会社の課長代理らは分会員宅を訪問し、分会員が組合を脱退するよう工作した。

③　同年８月 21 日から同月 26 日にかけて、分会員宅に、組合からの脱退をすすめる内容の文書および脱退届用紙等を郵送した。

④　同年９月５日吉田労組には掲示板を提供したが、分会には条件をつけて提供しなかった。

⑤　同年９月 15 日に再開した時間外勤務についても条件をつけて分会員にのみさせなかった。

上記各行為に対して組合は大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に不当労働行為の救済申立てを行ない、大阪地労委は救済命令を発した。これを不服として会社から再審査の申立てがなされたが、当委員会は、昭和 46 年４月 21 日付で再審査申立てを棄却する命令を発している。

３　Ａ$_{12}$の配置転換および出勤停止処分

⑴　A_{12}の配置転換

①　A_{12}は、昭和 39 年２月会社に歯切工として入社し、41 年７月ごろから本社工場第一工作課歯研係（以下「歯研係」という。）に勤務していたが、44 年８月１日同課の倣盤係（以下「倣盤係」という。）に配置転換され、その後 46 年３月５日に会社より解雇されている。

②　A_{12}は歯研係においてスイスのマーグ社製の自動歯車研削盤（以下「マーグ」という。）を使用して、旋盤の最終工程である歯車の研削を行なっていた。

同人が使用していたマーグは、材料を装填して作動スイッチを入れると約 30 分間で歯車の研削を自動的に行ない、作業が完了すると自動的に止まるという高価な機械であった。

③　歯研係の勤務体制は、昼勤（午前８時 30 分～午後４時 45 分）と夜勤（午後６時～翌日午前２時）の交替制でA_{12}は、同係のC_1と１週間交替で勤務していた。

また、同人らの賃金は、〔基本日給×実働日数〕＋〔奨励時間（会社が各製品に対し定めた時間数）×50 円〕＋〔諸手当〕となっており、固定給と出来高給が併用されているものである。

④　43 年２月ごろA_{12}は、組合に加入し、以後非公然に組合機関紙編集の責任者として組合活動を行なうとともに分会の組織拡大のために活動を行なっていた。

⑤　同年６、７月ごろA_{12}は、夜間作業中に機械を作動させたまま、職場を離れて同僚と雑談をしたり、新聞を読んだりあるいはギターを奏でたり、時には入浴したことがあったが、これらのことはA_{12}以外の者も行なっており、会社も注意したことがなかった。

なお、会社の夜間作業は、いわゆる平従業員のみで行なわれており、作業を監督する職制は配置されていなかった。

⑥　44 年７月 20 日ごろ、本社工場長B_1は、従業員C_2に「組合があるのか、組合に加入しているのか。」と聞いた。このことをC_2はA_{12}に話した。

⑦　同年７月 23 日夜間作業中のＡ12は、上記Ｃ2がＡ12に組合についてＢ1工場長が聞いたことを話したのを機に午後７時 30 分ごろと同 10 時 30 分ごろの２回計約 40 分間Ｃ2の職場に行き同人と組合加入のことについて話しあった。

また、同日午後８時ごろから約５分間、Ａ12はマーグを作動させたまま職場を離れ酒屋から会社正門の守衛室へ配達されていたビールを工場構内へ運び入れた。

なお、夜間作業を行なう従業員は、従前から給料日直後あるいは手当等が支給された時などに金を出し合って終業後会社の食堂でビール、酒等を飲んでおり、その注文や搬入は年少のＡ12の役目のようになっていた。

⑧　上記 23 日にＡ12が職場を離れたことを守衛から報告を受けた総務部長Ｂ2は、Ａ12に「私は、昭和 44 年７月 23 日夜、夜勤者として勤務中、午後７時 30 分ごろと 10 時 30 分ごろ、職場を離れ、友人Ｃ2の職場において話し込んでおりました。今後は、職場を離れて、酒の注文をしたりするようなことはできるだけいたしません。」との始末書を書かせ、提出させた。

⑨　同年８月１日第一工作課長Ｂ3は、Ａ12に対し、上記７月 29 日づけの始末書を提出したことや、６、７月ごろの勤務態度を理由に、倣盤係への配置転換を云い渡した。

これに対してＡ12は、考えさせてもらいたい旨述べた。

会社は翌２日から５日まで夏休みであったが、６日朝Ａ12は歯研係に出勤するとＢ1工場長に呼び出され、倣盤係への配置転換に応ずるよう説得されるとともに「君が組合をやっているのを知っている。吉田鉄工所は世間よりもたくさん出している。組合をつくる必要はないのではないか、君はだれかに踊らされている。」趣旨のことを述べた。これに対しＡ12は、「倣盤係へ行けば減収になることは明らかであり、また配置転換される理由も納得できないので拒否させてほしい。拒否すればどうなるのか。」と問うたところ、同席していた人事課長Ｂ4は、「拒否したら結果がわかるだろう。」と述べた。それで、Ａ12は、同日午後から倣盤係に移った。

なお、組合は、A_{12}の配置転換問題について検討した結果、分会公然化後にその撤回を会社に要求することにした。

⑩　倣盤係でA_{12}が与えられた機械は、A_{12}と入れ替って他に配置されたC_3という固定給者が使用していた自社製の機械１台であったが、この機械は作業速度をはやめると停止してしまうので一定の速さでないと作業ができず、かつ、担当させられた製品の「奨励時間」は、従来からの者がすでに割のいいものを占めている関係もあって率の悪いものであった。また、倣盤係にはA_{12}のほかに２人の出来高給者がいたが、その２人はいずれも２台の機械を与えられていた。

⑪　A_{12}の配置転換前後の収入は第１表のとおりであり、配置転換後は、20,000円以上の減収となっている。

第１表　A_{12}の配置転換前後の賃金

明細区分＼月別		5月分	6月分	7月分	8月分	9月分	10月分
基準日数		24日	26	26	25	25	22
実働日数		24日	26	26	25	25	20
人工時間		180.0時	195.0	195.0	187.5	187.5	150.0
残業時間		23.50時	12.50	5.00	4.50		
深夜時間		44.00時	48.00	48.00	47.00		
基本日給		1,010円	1,130	1,130	1,130	1,130	1,130
基本給		24,240円	29,380	29,380	28,250	28,250	22,600
奨励金	時間	528時	614	539	481	287	351
	金額	26,400円	30,700	26,950	24,050	14,350	17,550
勤務手当					2,000	2,000	
皆精勤手当		2,500円	2,500	2,500	3,000	3,000	
吹キ手当		2,200円	2,400	2,400	2,400		
年功手当		500円	500	500	500	500	500
残業手当		12,404円	11,803	9,402	9,029		
特殊手当		300円	300	300	300	300	300
有休傷害		4,810円			5,110		2,280
交通費		3,336円	3,336	3,336	3,336	2,570	3,900
前月調整金			400	1,500		3,336	
総支給額		76,690円	81,319	76,768	77,975	54,306	47,130

（注）　各月分の算出期間は，前月の16日から，その月の15日まで，各種控除を省略。

なお、会社は、会社の慣行およびA12の要求もあって同人が新しい仕事に慣れるまでの補償として９月分奨励金に 6,750 円を、10 月分に 3,500 円を加給したが 11 月分からは加給されていない。

⑫　組合は、分会を公然化した後の昭和 44 年８月 20 日会社に対して文書でA12の配置転換は組合活動が理由でなされたものであり、また大幅な減収を伴うので原職に復帰させるよう要求した。

これに対して会社は、その後の団体交渉あるいは文書でA12の配置は業務命令によるものであり、撤回する意思はないと回答した。

なお、A12が配置転換した後の歯研係には２ヵ月たった後にA12の後任が就任した。

⑵　A12に対する第１次出勤停止処分

①　昭和 44 年９月５日A12は、午後４時 20 分ごろから午後４時 30 分ごろまで職場で組合機関紙の原稿を書いているところをB5班長にみつかり、翌６日会社はA12に「私は昭和 44 年９月５日午後４時 20 分より 30 分の間、職場において機関紙の原稿を書いたことを認めます。」との確認書を提出させた。

②　同年９月 18 日午前９時ごろA12は、材料運搬車の側面に赤色ペンキで「団結」との文字を書いた。

これに対してB5班長が消すように注意したのでA12はすぐにその文字をペンキでぬりつぶした。

なお、材料運搬車には分会が公然化するまではナライ号と書かれていたが、公然化後には分会員が団結号と書きかえたのを班長がぬりつぶして消し、またその後分会員が書くということが何回か繰返されていた。

③　同年 10 月 15 日A12ら２、３名の分会員は、会社から支給されている作業衣の胸のところの会社名が記入されているわきに赤色のマジックインキで「極悪非道」と書いた。

A_{12}らは翌16日もその作業衣を着用して作業をしていたが、翌17日は別の作業衣に着替えていた。

これを知った会社は、10月21日A_{12}に対しこのことについて確認書を提出するよう求め、さらに10月24日にはその作業衣の返還を求めたが、同人はいずれにも応じなかった。

④　同年９月半ばごろ、会社は、班長の下に新たに伍長職を設けて15名を配置するとともにこれら、班長、伍長に新たに作製した用紙「職場チェックリスト」を使用して一般従業員の職場離脱等について報告させるチェック制度を設けた。班長、伍長らは、職場チェックリストにより、９月18日から10月９日までの間のA_{12}の勤務態度について第２表のとおり会社に報告した。

⑤　会社は、チェックする際は当人に確認を求めるよう班長らに命じていたが前記班長らはA_{12}に確認を求めておらず、また、これら班長らのほとんどは吉田労組の組合員であった。

なお、上記のような職場チェックリストは、A_{12}以外の分会員および吉田労組員にも行なわれており、９月20日の班長B_{7}の報告には「C_{6}は夜勤者（今週）である、分会夜勤者を昼は社内に入れない事が出来ませんか、分会にとってはこの者について外部との連絡に好都合と思う。」とあり、９月29日の伍長C_{13}報告には吉田労組のC_{14}について「時間中の組合活動が目立つ、生産を上げる為にも職場規律の向上の為にも同盟組合に対して申入れの必要有り、C_{14}は残業食支給実施方法等についてC_{15}と多く活動して居る。」と記入され、組合活動についての報告が多く見られ、また、会社は、チェックリストを作成するため下記の記載例を上げている。

月 日 時 間	氏　名	場　所	状　況　報　告
例　9／5 AM　10：20 10：40	例 AとBとCとD	例 A棟のX所で	例 機関紙の原稿を検討していた

第２表　A_{12}に関する職場チェックリスト（第１次出勤停止処分）

月　日	会話時間	会話の場所	話し相手	状況報告	報告者
9月18日	9:00			運搬車にペンキで団結と書いたのを注意	班長　B_5
9月24日	15:55 16:00	C_4の職場	C_4		〃　B_6
〃	16:30 16:32	A_{12}　〃	C_5	連絡らしい	〃　〃
9月27日	14:40	〃　〃	C_6	注意分散	課長　B_3
9月29日	14:05 14:07	〃　〃	C_7	おそらくカンパの件と思える	班長　B_6
9月30日	10:20 10:35	C_7　〃	C_7	立ち話注意２回する 分会の機関紙について （無意味ではないか）	〃　〃
〃	15:00 15:10	C_8　〃	C_8	話をするなといってもきかなかった	〃　B_5
10月１日	9:55 10:05	C_7　〃	C_7	この２日３日はあまり目立った動きはなく静かな平和ムード（同盟員分会員に問わず）です	〃　B_7
10月２日	8:40 8:47	C_9　〃	C_9	作業中のC_9に立寄り雑話	伍長　C_{10}
〃	8:47 8:50	C_{11}　〃	C_{11}	〃　C_{11}　〃	〃　〃
10月４日	10:55 11:05	C_{12}　〃	A_5 C_{12}	立ち話し	班長　B_7
10月８日	10:30	A_5　〃	A_5	Ａ３用紙全面にメモされたものをA_{12}からA_5に渡して１分間余り話していた	〃　B_6
10月９日	14:45 14:55	C_6　〃	C_6	立ち話し	〃　〃
〃	14:20 14:25	C_7　〃	C_7	立ち話し	〃　B_7
〃	14:25 14:40	C_6　〃	C_6	立ち話し 動きが目立った	〃　〃

⑥　同年10月25日会社は、A_{12}に対して運搬車および作業衣への落書ならびに９月４日から10月９日までの職場離脱等は就業規則第48条等に反するとの理由で、10月27日から10月31日まで５日間の出勤停止処分に付した。

⑶　A_{12}に対する第２次出勤停止処分

①　班長らは、職場チェックリストにより昭和44年11月６日から翌年１月31日までの間のA_{12}の勤務態度について、第３表のとおり会社へ報告した。

第３表　A_{12}に関する職場チェックリスト（第２次出勤停止処分）

月　日	時間	場　所	相手	内　　容	報告者
11月6日	11:50 12:00	食堂		発熱早退するのでと、本人食事していた。	B_8
11月11日	15:40 15:45	喫煙所	A_1 C_{16}	喫煙所で３名立話をしていた、注意する。	〃
11月12日	12:50 12:55	A_1の職場	A_1	封筒を渡し立話をしていた、注意する。	
11月12日		A_{12}　〃		11時から13時40分の間に10数回後ろを向いて話をしていると自分は自分なりに仕事をしている。何も会社へ遊びに来ているのでないと口答えをした。	B_9
12月5日	16:43 16:45	A_5　〃	A_5	立ち話し	B_6
12月9日	14:25 14:35	A_9　〃	A_9	職場で立話をしていた。	B_8
12月10日	9:40 9:45	A_5　〃	A_5 A_{11}	雑談	B_7
1月14日	13:50 13:55	A_5　〃	A_5	立ち話し	B_6
1月16日	11:10 11:20	A_{12}　〃	A_9	立ち話し	〃
1月28日	13:50 13:55	〃　〃	A_9	立ち話し	〃
1月30日	13:45 13:55	A_{12}　〃		原稿のようなもの（いろはかるた）を書いていたのを工場長が認めその原稿を取り上げB_{10}係長へ渡された。同時にB_{10}係長が本人を事務所応接室へ呼び厳重注意された。	B_8
1月31日	13:30 13:35	A_{12}　〃	A_9	立ち話し	B_6
1月31日	13:40 13:45	A_5　〃	A_5	立話中B_{10}係長より注意受く。	B_8

② 昭和45年1月30日午後2時ごろB_1工場長は、A_{12}が機械の作動をとめて分会機関紙の裏面に「犬も歩けば」、「ろんよりしょうこ」、「長いものにはまかれろ」、「うわさをすればかげとやら」、等と書いていたので同人に注意し、同機関紙を取り上げるとともに事務所にいた人事係長B_{10}にこの旨を伝えた。そこでB_{10}人事係長は、直ちにA_{12}を呼び、落書していたことについての確認書を提出するよう求めたが、A_{12}は考えさせてもらいたい旨を述べてこれを拒否した。

③ 同年2月10日会社は、A_{12}に対し、上記出勤停止処分を受けたにもかかわらずいささかの反省の色もなく、昭和44年11月1日から45年2月4日までの間に職場離脱等を13回にわたりくりかえしたことは、就業規則第48条に反するとの理由により2月12日から2月19日まで7日間の出勤停止処分に付した。

4　慰安会助成金および初出祝金

⑴　慰安会助成金

①　会社は、毎年春秋の２回従業員の慰安会を行なってきたが、昭和 44 年８月に２つの組合が結成され社内が混乱していたことから、すでに予定されていた観劇会は行なわないことに決めた。

②　同年 10 月 7 日分会は、吉田労組が独自に慰安会を計画し、会社が助成金として１人あたり 2,000 円を支給することを知ったので、分会も分会主催の慰安会を行なうので吉田労組と同様分会員１人あたり 2,000 円を支給してほしい旨の要求を文書で会社に提出した。

しかし会社は、吉田労組には、同月 10 日に、慰安会助成金として 700,000 円を支給したが、分会には支給しなかった。

その後も分会は団体交渉の席上で、分会にも慰安会助成金を支給するよう要求したが、これに対して会社は、組合とは福利厚生費についての協定がなく信頼関係もとぼしい旨を述べて支給しなかった。

⑵　初出祝金について

①　会社は従来から会社が主催して新年祝賀会を開き、出席した従業員に対し初出祝金を支給していたが、昭和 44 年 12 月末ごろ、45 年の新年祝賀会についてこれを行なわないことを決め、従業員に発表した。

他方、吉田労組は 44 年 12 月末、新年祝賀会を翌年１月５日に開くことを組合掲示板に掲示した。

②　45 年１月５日会社は休日であったが、吉田労組主催の新年祝賀会が会社工場の３階で開かれ、午前 11 時ごろ取締役社長Ｂ$_{11}$およびその他の会社役員ならびに課長等はその会に招待されて出席した。席上Ｂ$_{11}$社長は吉田労組員らに新年のあいさつを述べ、吉田労組および吉田労組委員長Ｃ$_{17}$を賞讃する発言をするとともに、同労組員ら各人に対し 2,000 円在中の祝儀袋を渡した。

③　他方、分会員らも同月５日会社に出社し、Ｂ11社長に分会員にも新年のあいさつをしてもらいたい旨伝えたが、社長は、突然の申入れであるとして応じなかった。

そこで、分会員らは、会社の事務所前に集まっていたが、まもなくＢ11社長が吉田労組主催の新年祝賀会から出てきたので、同社長に対し分会員らにも新年のあいさつをしてもらいたい旨述べた。ところが、Ｂ11社長は「何も言うことはない。本年も相変わらずにやっていきたい。」と述べてそのまま会社から出ていった。

④　同年１月８日分会は、会社に対し、分会員が参加できない吉田労組主催の新年祝賀会で、同労組員にのみ初出祝金として各人に2,000円を支給したことは、分会に対する差別であるので、分会員にも祝金2,000円を支給するよう文書で要求した。

これに対して会社は、初出祝金は初出の日に一堂に会した者への祝儀であり、分会とはそういう機会がなかったとして支給しなかった。

なお、会社は、44年12月例年のとおりクリスマスケーキを従業員に支給したが、分会員にはおめでとうという気になれないとして支給しなかった。

５　臨時一時金

⑴　昭和44年10月11日会社は、吉田労組員に対し１人当り平均15,000円の臨時一時金を増産に対する奨励金として全額査定の上支給した。

これに対して分会は、同日会社に対して分会員にも支給するよう要求するとともに団体交渉の開催を要求したが、会社は、組合はまず臨時一時金について要求を行なうべきであり、その上で団体交渉を開催し妥結すれば分会員にも支給する旨回答した。

⑵　同年10月16日開かれた団体交渉において、会社は、分会に対し、吉田労組と同じく全額査定（生産貢献度等５項目で各20%）の支給を認めるのであれば臨時一時金を10日後を目途として支給する旨述べた。

これに対し分会は、諸般の事情により今回のみ会社側提案の配分を認め受諾するが、支払期日については早急にお願いする旨文書で回答した。

⑶　44年10月29日会社は、分会に対し臨時一時金は経理の都合上11月８日午後５時に支払う旨文書で通知した。

これに対して分会は、11 月はじめごろ会社に臨時一時金の即時支給を求める抗議を文書で行なった。

⑷　同年 11 月 4 日団体交渉が開かれた席上会社は、分会に分会が 10 月末ごろ会社周辺に配布したビラの記事の中に「会社は、我々に対して臨時一時金も支払わない。」と事実を曲げて書いてあったので、分会員には臨時一時金を支給しない旨述べた。

これに対し分会は、A_{12}の出勤停止処分に抗議する内容を主として配布した約 1,000 枚のビラの記事の中に 1 行程度、臨時一時金について触れている誤った記事があることを知ったので 11 月 2 日に誤報記事を訂正する記事をのせたビラを誤報ビラと同枚数配布したと述べるとともに、その訂正ビラを会社に提出した。

⑸　その後の団体交渉において、会社は組合に対し、臨時一時金の支給条件として、誤報ビラを配布したことについて「わび状」を会社に提出すること、ならびに誤報ビラおよび訂正ビラを何処へ何枚配布したかを会社に明示することを求めたが、分会は、誤報ビラと同枚数の訂正ビラをすでに配布している以上その必要はないと拒否したので分会員には臨時一時金は支給されなかった。

6　昭和 44 年年末一時金、同年 12 月昇給および昭和 45 年年末一時金の考課査定

⑴　昭和 44 年年末一時金の考課査定

①　昭和 44 年 10 月 20 日分会は、会社に対して年末一時金 184,000 円の支給とその回答を同月 30 日に行なうよう要求したが、これに対して会社は、吉田労組からは年末一時金について要求が出ていない段階であり、回答するには時期尚早であるとして回答を行なわなかった。

②　同年 11 月 10 日吉田労組は、会社に対し年末一時金 223,560 円を要求したため、分会もこれに同調して 11 月 12 日、年末一時金要求額 184,000 円を 223,560 円に変更する旨会社に文書で通知した。

③　同年 11 月 17 日、会社と組合との間で年末一時金についての第 1 回団体交渉が行なわれたが、会社は、①組合とは信頼関係がとぼしい、②組合は一度提出した年末

一時金の要求金額を変更したり不安である、③組合は査定に反対しているので会社の意にそわない、旨述べて金額の回答を行なわなかった。

④　同年 12 月５日会社は、組合との団体交渉において組合に対し、会社がすでに吉田労組に年末一時金妥結のための条件として提示している確認事項（①企業の発展と従業員の経済的地位の向上のためには、生産性の向上と合理化が必要不可欠であることを認め、組合としてもこれに積極的に協力する、②組合は経済的要求を含むと否とにかかわらず政治活動を目的とする争議行為は一切これを行なわない、③会社は適正かつ慎重に人事考課を行なう、組合および組合員は、会社の人事考課の比率および方式につき協議する。）に「①上記項目に抵触する機関紙のうち、特に甚しいと認められるもので会社の指定するもの（特№２号、78 号、90 号、89 号、92 号、93 号等）を撤回し訂正の告示をするものとする。」の１項を加えた４項を提示し、これらを認めるよう求めた。これに対して、分会は、まず会社が年末一時金について金額回答を行なうべきで、その上で会社提示の確認事項４項目については、検討する余地があれば検討する旨述べた。しかし、会社は金額回答を行なわなかった。

⑤　同年 12 月 10 日の団体交渉において、会社は分会に対し、会社が 12 月５日に提示した４項目の確認事項を分会が認めることを条件として金額回答をするとともに、考課査定については、新たに設けた５項目 50 点満点で行なうと述べた。回答の要旨は次のとおりである。

なお、吉田労組は上記確認事項を認め会社回答どおりの内容で 12 月６日に妥結していた。

①　金額　150,000 円（従業員１人当り平均）

25,000 円（一律に増産奨励金として支給）

②　150,000 円の配分比

基本給	年　数	一　律	成績考課
15％	30％	10％	45％

③　各査定項目の内容

項目	満点数	内　　容
生産貢献度	15 点	一定期間における仕事の量と質
作業専念度	10	職場離脱の程度
協調度	10	上司および同僚との協調度合
人物品位	10	会社に対する態度
精勤度	5	欠勤、早退、遅刻の程度

⑥　これに対して分会は、翌 11 日、年末一時金の金額および考課査定の実施については会社提示どおり妥結するが確認事項４項目については継続審議としたい旨を会社に文書で通告した。

なお、分会公然化前にも会社は賃上げや一時金を支給する際には、考課査定を実施して個人別に支給額を決定してきたが、その査定項目は「勤務成績」および「技術」の２項目で、45 点をもって満点とするというものであった。

このうち欠勤、遅刻、早退の回数を問題とする「勤務成績」が 20 点を占め、残る 25 点を占める「技術」についても出勤状況が悪ければこれを減点するという取扱いとなっていたため、欠勤等のタイムカードによって自動的に計算される部分が相当大きな部分を占めていた。

⑦　同年 12 月 13 日会社は、年末一時金を吉田労組員に支給したが、分会員には支給しなかった。

同月 15 日分会は、会社が支給しないことについて大阪地労委にあっせんを申請したが、会社はこれに応じなかった。そこで分会員らは、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に仮処分申請を行なったところ、大阪地裁は年末一時金を支給するよう会社を説得した。

⑧　同年 12 月 23 日会社は、分会員らに対し年末一時金平均 150,000 円の部分は支給したが、一律 25,000 円の増産奨励金は支給しなかった。

全従業員の考課査定は前記第６の⑴の⑤のとおり５項目 50 点満点方式により第１次査定は班長、第２次は課長、第３次として製造部長の順で行なわれ、平均150,000円のうち 45％平均 67,500 円を考課査定分として支給されたが、査定分の分会員らの支給状況は第４表のとおり平均 17,905 円であった。

また、分会公然化直前に分会員に支給された昭和 44 年度夏期一時金は第５表のとおり査定されおおむね会社の平均額であった。

なお、今次査定における１点単価は、分会員の査定金額を査定点から逆算すると2,163 円であり、したがって前記第６の⑴の⑧の平均査定分の 67,500 円は 31.21 点である。

第４表　分会員の査定金額および査定点数表（昭和 44 年年末一時金）

氏　名	査定金額	査　定　点　数							
		精勤度	生　産 貢献度	作　業 専念度	協調度	人物 品位	小 計	合計	第１次 の合計
A_1	17,304	5	2	1	0	0	3	8	8
A_2	30,282	5	3	2	2	2	9	14	12
A_3	17,304	5	2	1	0	0	3	8	8
A_4	34,608	3	5	3	2	3	13	16	13
A_5	8,652	2	1	1	0	0	2	4	5
A_6	15,141	4	1	2	0	0	3	7	9
A_7	15,141	4	1	1	1	0	3	7	6
A_8	15,141	4	2	1	0	0	3	7	7
A_9	21,630	5	2	1	1	1	5	10	10
A_{10}	15,141	4	1	1	1	0	3	7	6
A_{11}	15,141	5	0	1	1	0	2	7	6
A_{12}	4,326	0	1	1	0	0	2	2	2
A_{13}	15,141	4	2	1	0	0	3	7	7
A_{14}	17,304	5	1	1	1	0	3	8	7
A_{15}	17,304	5	1	1	1	0	3	8	8
A_{16}	17,304	5	1	1	1	0	3	8	10
A_{17}	19,467	5	2	1	1	0	4	9	9
A_{18}	25,956	5	3	2	1	1	7	12	13
平　均	17,905	4.17	1.72	1.28	0.72	0.39	4.11	8.28	8.11

第５表　44 年度夏期一時金査定点数表

	(%)		(%)		(%)
A_1	131	A_{15}	81	A_{14}	100
A_2	128	A_{17}	100	A_{11}	79
A_4	120	A_{12}	98	分会員平均	100.1
A_6	98	A_8	97		
A_3	118	A_5	87		
A_{16}	93	A_{13}	84		
A_7	106	A_{10}	85		
A_9	99	A_{18}	103		

（注）従業員平均を 100 とした分会員の比率を示す。

⑨　分会員らは一律 25,000 円の増産奨励金について、再度大阪地裁に仮処分申請を行ない、同裁判所は会社に対し支給するよう説得したため、会社は 12 月 29 日分会員に 500 円紙幣、100 円硬貨、10 円硬貨等のばら銭で支給した。

⑵　昭和 44 年 12 月昇給の考課査定

①　昭和 44 年 12 月 18 日会社は、吉田労組と労使協議会を開催し、1 人当り平均 1,000 円の 12 月昇給については全額査定を行なうこと、査定は同年年末一時金における各人の考課点数を援用すること等で話し合いがついた。

また、会社は、分会にも吉田労組と同様の内容を提示した。これに対し分会は、団体交渉の席上、会社提示のとおりで妥結する旨述べた。

なお、会社は分会員に対し、昭和 44 年年末一時金の考課点数を援用して第６表のとおり昇給させた。

第６表　分会員の昇給額（昭和 44 年 12 月）

氏　名	昇給金額	査定点数	氏　名	昇給金額	査定点数
A_1	250 円	8	A_{11}	250 円	7
A_2	500	14	A_{12}	125	2
A_3	250	8	A_{13}	250	7
A_4	500	16	A_{14}	250	8
A_5	125	4	A_{15}	250	8
A_6	250	7	A_{16}	250	8
A_7	250	7	A_{17}	250	9
A_8	250	7	A_{18}	250	12
A_9	375	10	平　均	278	8.28
A_{10}	250	7			

② 昭和 45 年２月 10 日分会は、会社に対し、昭和 44 年 12 月昇給査定は差別取扱いであるとして団体交渉を文書で申し入れた。これに対して会社は差別取扱いは行なっていないと考えるので団体交渉の余地はない旨文書で回答し、団体交渉は行なわれなかった。

⑶ 昭和 45 年年末一時金の考課査定

① 45 年 11 月 24 日分会は年末一時金について要求書を提出した。

その際分会は、従来から会社の考課査定方針に疑問を抱いていたこともあって、金額要求に加えて、①査定項目の基準を具体的に教えてほしいこと、②人物品位という項目は不当だからやめてほしいこと、③大阪地裁が示した 15 点（45 年度賃上および夏期一時金についての仮処分決定で示した点数)を下限として査定すること、をあわせて要求した。

なお、会社と吉田労組との間では後記７の⑶の②のとおり昭和 45 年６月 27 日に年間臨時給与協定が締結されている。

② その後会社、分会間で団体交渉が続けられた結果、11 月 26 日にいたり、次のような内容で妥結した。

① 金額は、平均 200,750 円とする。

② 配分比は、考課査定 45 パーセント、年功比 25 パーセント、一律 10 パーセント、基本給 20 パーセントとする。

③ 考課査定期間は、昭和 45 年５月 16 日から同年 11 月 15 日までとする。

③ 以上の協定にしたがって年末一時金が 12 月５日支給されたが、分会員の考課査定結果は第７表および第８表のとおりである。

なお、分会員A_{11}は昭和 45 年６月 10 日、A_{5}は昭和 45 年 10 月 24 日、A_{1}、A_{6}、A_{3}およびA_{12}は昭和 46 年３月５日にそれぞれ会社より解雇されている。

第７表　昭和 45 年年末一時金考課査定比較表

区　　分	査定金額	得　　点		
		最高	最低	平均
全従業員平均	89,313 円	—	—	31.1
吉田労組員平均	90,344〃	37	10	31.8
分 会 員 平 均	37,110〃	25	6	13.1

（注）１．吉田労組員の平均は係長係長代理等職制を除いた者の平均である。

２．初審命令（大阪地労委昭和 46 年（不）第 15 号事件）の事実認定では第７表となっている。

第８表　分会員の査定金額および得点表（昭和 45 年年末一時金）

氏名	査定金額	査定点数						
		精勤度	生産貢献度	作業専念度	協調度	人物品位	小計	合計
—	— 円	(５)	(15)	(10)	(10)	(10)	(45)	(50 点満点)
A_1	39,774	5	4	2	2	1	9	14
A_2	71,025	5	7	6	5	2	20	25
A_3	31,251	5	2	2	1	1	6	11
A_4	51,138	2	5	6	3	2	16	18
A_6	28,410	4	2	1	2	1	6	10
A_7	28,410	4	2	2	1	1	6	10
A_8	17,046	1	2	1	1	1	5	6
A_9	51,138	5	4	4	3	2	13	18
A_{10}	28,410	5	2	1	1	1	5	10
A_{12}	25,569	5	1	1	1	1	4	9
A_{13}	17,046	4	1	1	0	0	2	6
A_{14}	36,933	3	2	4	3	1	10	13
A_{15}	25,569	5	1	1	1	1	4	9
A_{16}	39,774	3	3	2	3	3	11	14
A_{17}	39,774	4	3	2	3	2	10	14
A_{18}	62,502	4	5	4	5	4	18	22
(平均)	37,110	4.0	2.9	2.5	2.2	1.5	9.1	13.1

７　昭和 45 年度賃上げおよび夏期一時金

⑴　昭和 45 年度賃上げ

① 昭和 45 年３月 10 日分会は、会社に対し、１ヵ月平均 15,000 円（一律 80%、年令調整・年功調整各 10%）の賃上げ等の要求書を提出し、３月 24 日までに回答するよう求めた。

これに対し会社は、分会の要求額が予想以上に高いので慎重に検討したい、また回答期日はあらためて通知すると述べた。

しかし、分会は、賃上げについて会社が吉田労組と交渉を進めている事実を指摘し、その不誠実な態度を非難するとともに、ストライキ権を確立して会社工場内でデモや抗議集会を行なった。

② 同年４月 13 日会社と分会間で第１回の団体交渉が開かれたが、会社は具体的な回答を示さなかった。

これに対して分会は、大阪地労委にあっせん申請したが、会社はこれに応じなかった。

③ 同年４月 23 日の団体交渉において会社は、分会に吉田労組に平均 10,000 円の回答をし、交渉を進めているので待ってほしい、ただし、その配分は考課査定 70 パーセント、基本給比 15 パーセント、年功・年令調整 10 パーセント、一律５パーセントとしたい旨のべた。

④ 同年４月 25 日会社と吉田労組との間で賃上について、①１人平均 11,000 円、②配分比率は上記 45 年４月 23 日の団体交渉で組合に回答のとおり、③但し、就業規則にもとづく懲戒処分を受けた者は、さらに減額すべく査定する（以下「特別査定」という。）、④実施時期は４月からとする、⑤吉田労組は会社の当期生産目標額 36 億円～38 億円の達成に協力し、一方会社は労働時間短縮に努力するとの「覚え書」に調印し、妥結した。

⑤ 同年４月 27 日会社は、分会に、吉田労組と妥結したと同一内容のものを回答として示し妥結を求めた。

これに対して分会は、特別査定は二重処分であり、吉田労組には該当者がいないが、分会には数名該当者がいることをあげ難色を示したところ、会社側交渉委員は「同盟が妥結した回答をくつがえす気か。」と叫んで交渉を打ち切った。

⑥　同年５月７日団体交渉が開かれたが会社は、分会が 70 パーセントという他に例をみない大幅な査定を了承する前提として、査定の上限および下限を教えてほしいと要求すると、満点（50 点）から零点まであると答えたり、また、分会が特別査定に反対すると分会には妥結する意思がないから回答を白紙に戻す旨述べて退席した。

⑦　同年５月 18 日団体交渉が開かれ、会社は、さきの回答は白紙撤回したのであらためて回答するとして、金額、配分比は前回回答のとおりであるが、実施時期は妥結日からとするという後退案を示したため、交渉は決裂した。

なお、5 月 14 日大阪地労委は前記救済命令を発し、このことを分会はビラで従業員に知らせた。

ところが、ビラの記事の一部に吉田労組を批判した個所があったとして、班長らをはじめとする吉田労組の組合員は、分会員を食堂に呼び出し激しく抗議するとともに同労組の組合員である材料運搬責任者は、以後分会員の作業現場には材料を運搬しないと宣言した。

やむなく分会員らは、材料をみずから運搬する一方、職制にこのことを告げ抗議したが会社は運搬工不足を理由に取り上げず、このような状態が約１ヵ月間続いた。

⑵　昭和 45 年夏期一時金

①　昭和 45 年６月 12 日分会は、会社に対し平均 200,400 円の夏期一時金を支給するよう要求した。これに対して会社は、賃上げ問題が未解決であり、また一時金については年間臨給協定を結ぶ方針を検討しているので、回答をのばしてほしい旨要請した。

②　同年６月 27 日会社は、吉田労組と、①年間臨時給与 365,000 円とし、うち夏期一時金として 164,250 円を支給する、②配分比は、45 パーセントを考課査定分とし、残りを基本給比、勤続年数比、一律分とするという内容で妥結した。

③　同年７月４日会社は、分会に対して、吉田労組と妥結した内容を示し、分会の了承を求めるとともに基本給部分については、賃上げ交渉が未解決のままなので計算できる部分だけを支給する旨回答した。これに対して分会は、基本給部分については現在の賃金で計算し、後日差額を支給してほしい旨要求したが、「そんなめんどうくさいことはできない。」と会社は拒否した。

④　同年７月８日団体交渉で分会は、会社に 45 パーセントの査定の上限、下限の幅を教えてほしい旨要求したが、会社はこれを拒否し、団体交渉は決裂した。

⑶　昭和 45 年度賃上げおよび夏期一時金のその後の経緯

①　昭和 45 年７月 17 日分会は、賃上および夏期一時金交渉が妥結しなかったため、地裁に仮処分を申請した。請求債権は、第９表、第 10 表のとおりで、考課査定分については、いずれも一律に会社平均額を請求した。

②　同年 11 月７日大阪地裁は賃上げについては、昭和 45 年４月から毎月第 11 表の割合で、また夏期一時金については、第 12 表記載の金額を仮に支払うよう命じた。

そして、上記仮処分決定において考課査定部分については、50 点満点のうち最低を 15 点として、15 点を一律に支払うべきものとして計算されていた。

なお、仮処分決定に先だつ 10 月６日会社は、掲示板に賃上げ問題については特別査定を撤回し、実施時期も４月に遡及する旨を、また、計算可能な部分については夏期一時金も含めて支給する旨発表したが、分会は、仮処分決定が近く出ることが期待できたので、それをまって、会社の支払いを受けなかった。

③　分会は仮処分決定後会社に対してただちに決定に従って賃上げおよび夏期一時金の考課査定を実施（15 点を最低として）して支給するよう求めた。

これに対して会社は、決定に異議があるとして支払わなかった。

やむなく分会は、仮処分決定の執行手続を申請し、決定内容を実現することができた。その後会社は、翌 46 年１月分からは任意履行するようになった。しかし、分会が重ねて考課査定分である 15 点は最低点にすぎないから、そのうえに立って公

正なる考課査定を実施するよう求めたところ、会社は「このうえなにをくれというのか。」といって受けつけなかった。

以上の事実が認められる。

第９表　昭和45年度賃上請求額内訳表

配分／氏名	基本給比	年令年功比	一 律 比	考課査定	合　　計
A1	1,462円	3,012円	550円	7,700円	12,742円
A2	1,351	1,747	550	7,700	11,348
A4	1,250	1,909	550	7,700	11,409
A6	1,097	1,810	550	7,700	11,157
A3	1,097	1,187	550	7,700	10,534
A16	663	727	550	7,700	9,640
A7	952	975	550	7,700	10,177
A9	995	1,350	550	7,700	10,595
A15	646	1,101	550	7,700	9,997
A17	689	1,101	550	7,700	10,040
A12	965	1,101	550	7,700	10,316
A8	965	727	550	7,700	9,942
A5	750	975	550	7,700	9,975
A13	706	912	550	7,700	9,868
A10	676	664	550	7,700	9,590
A18	735	850	550	7,700	9,835
A14	476	478	550	7,700	9,204
合　計	15,475	20,626	9,350	130,900	176,351

第10表　昭和45年度夏期一時金請求額内訳表

配分／氏名	基本給比	年令年功比	一 律 比	考課査定	合　　計
A1	43,171円	85,625円	16,425円	73,912円	219,733円
A2	39,693	39,330	16,425	73,912	169,360
A4	37,481	57,684	16,425	73,912	185,502
A6	33,696	41,952	16,425	73,912	165,985
A3	33,210	15,732	16,425	73,912	139,279
A16	22,431	18,354	16,425	73,912	131,122
A7	29,639	15,732	16,425	73,912	135,708
A9	30,940	41,952	16,425	73,912	163,229
A15	22,516	31,464	16,425	73,912	144,317
A17	23,526	31,464	16,425	73,912	145,326
A12	29,847	31,464	16,425	73,912	151,648
A8	29,766	15,732	16,425	73,912	135,835
A5	24,822	18,354	16,425	73,912	133,513
A13	23,777	13,110	16,425	73,912	127,224
A10	22,884	13,110	16,425	73,612	126,331
A18	24,418	10,488	16,425	73,912	125,243
A14	18,012	5,244	16,425	73,912	113,593
合　計	489,828	486,791	279,225	1,256,504	2,512,348

第11表　昭和45年度賃上げ決定額内訳表

配分／氏名	基本給比	年令年功比	一律比	考課査定	合計
A1	1,462円	3,012円	550円	4,440円	9,464
A2	1,351	1,747	550	4,440	8,088
A4	1,254	1,909	550	4,440	8,153
A6	1,097	1,810	550	4,440	7,897
A3	1,097	1,187	550	4,440	7,274
A16	663	727	550	4,440	6,380
A7	952	975	550	4,440	6,917
A9	995	1,350	550	4,440	7,335
A15	646	1,101	550	4,440	6,737
A17	689	1,101	550	4,440	6,780
A12	965	1,101	550	4,440	7,056
A8	965	727	550	4,440	6,682
A5	750	975	550	4,440	6,715
A13	706	912	550	4,440	6,608
A10	676	664	550	4,440	6,330
A18	735	850	550	4,440	6,575
A14	476	478	550	4,440	5,944
合計	15,479	20,626	9,350	75,480	120,935

第12表　昭和45年度夏期一時金決定額内訳表

配分／氏名	基本給比	年令年功比	一律比	考課査定	合計
A1	40,741円	85,625円	16,425円	42,630円	185,421円
A2	37,131	39,330	16,425	42,630	135,516
A4	34,957	57,684	16,425	42,630	151,696
A6	31,172	41,952	16,425	42,630	132,179
A3	30,688	15,732	16,425	42,630	105,475
A16	20,089	18,354	16,425	42,630	97,498
A7	27,116	15,732	16,425	42,630	101,903
A9	28,397	41,952	16,425	42,630	129,404
A15	19,983	31,464	16,425	42,630	110,502
A17	20,982	31,464	16,425	42,630	111,501
A12	27,504	31,464	16,425	42,630	118,023
A8	27,193	15,732	16,425	42,630	101,980
A5	22,399	18,354	16,425	42,630	99,808
A13	21,235	13,110	16,425	42,630	93,400
A10	20,381	13,110	16,425	42,630	92,546
A18	21,893	10,488	16,425	42,630	91,436
A14	15,489	5,244	16,425	42,630	79,788
合計	447,350	486,791	279,225	724,710	1,938,076

第２　当委員会の判断

１　A12の配置転換について

会社は、A12を配置転換したことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、①昭和44年５、６月頃よりA12の職場離脱が著しく、勤務態度も悪くなってきたので、かねてより業務上重大な支障をきたすおそれがあるとして配置転換を考慮していたところ、7月23日にまた再三にわたる職場離脱があり、これが直接的動機となって配置転換を決定したものである。②配転先の職場は必ずしも必然的に減収を伴なう職場でなく、A12の減収は配転後の本人の勤務不良によるものである、と主張するので以下判断する。

⑴　まず、A12の勤務状況をみると、夜間勤務中においてマーグを作動させたまま、他の夜勤者との会話や入浴のため、職場離脱していたこと、および新聞を読むなど勤務中私用をすることがあったことは認められる。しかし前記第１の３の⑴の⑤認定のとおり、このような行為は他の夜勤者も行なっていたものであるが、会社はそれに対して注意もしていなかったものである。すなわち会社としては出来高給を採用していることもあって夜勤者を監督する職制も配置せず、また夜勤者においても上記のような行為につき、重大な義務違反という意識がなかったものと認められる。またA12の扱うマーグは材料を装填すると約 30 分ほどで機械が自動的に作業をする全自動機械であり、会社主張のとおり突発的事故防止のためには職場離脱は好ましいことでないとしても、機械が作動している間は、ある程度本人の行動に余裕があったものと推認されるのである。

したがって、配転の直接的な契機となったとされる7月23日の職場離脱は、①同じく夜勤者のC2と分会加入について話合うため２回にわたって合わせて約40分間職場離脱をしたこと、②夜勤終了後に会社食堂で同夜の夜勤者が飲酒するためのビールを守衛室から工場構内に運ぶため５分間程度職場離脱したことがその内容となっているが、前記諸事情からみてこれらの行為が慎しむべきことではあっても特に悪質な職場離脱とは認められない。

とくに、①C2のところへ赴いたのは公然化を控えて分会加入のことついてC2が工場長に呼び出されていることもあってC2に懸念があり、その相談にいったものであること、また、②酒のもちこみも、午前２時という深夜に終業する夜勤者が給料日等

の直後に食堂で飲酒するため行なわれていたものであり、従来からその運搬は年少者であるA12の役割りであったこと、③会社も飲酒したこと自体を問責しているのでなく５分程度の職場離脱を問題にしていることなどを考慮すると、公然化を控えて44年の５、６月頃から分会への加入の勧誘等でA12の職場離脱がやや多くなるような事情があったにしろ、職場離脱の程度および勤務態度が著しく悪化し業務上重大な支障をきたすおそれがあったとする会社の主張は直ちに認めることはできない。

⑵　つぎにA12の配転先である倣盤職場の状況は、以前の歯研職場にくらべ比較的熟練度を要しない職場であり、歯切り工の経験者として採用され、さらに歯研職場で３年の経験を重ねたA12にとっては不本意な職場であったことが認められる。また、配転前と配転後の収入の状況は前記第１表認定のとおりであるが、配転後は吹き手当の2,400 円、残業手当のうち 40 数時間の深夜時間の法定割増し手当相当分の 5,000～6,000 円、および奨励金分１万円程度減収となっていることが認められる。とくに出来高に対応する奨励金については、会社より支給された補償金を含めてもなお１万円程度の減収となっているものであり、総収入では20～30％に相当する２万円近い減収となっている。会社は倣盤に習熟することによって奨励金は歯研職場と同額程度稼得できるものであると主張するが、配転後解雇された 46 年３月までほとんど上記程度の減収となっていることが認められる。

これについて会社はまた、A12本人の職場離脱等がこのような減収を惹起したものであると主張するが、分会公然化後組合活動も活発となる過程でA12の職場離脱等がある程度ふえたことは認められるが、収入にさほど影響を及ぼすものとは認められない。同人の減収の主たる原因はむしろ前記第１の３の⑴の⑩認定のとおり、倣盤職場へ配置転換され、不十分な機械と率の悪い仕事しか与えられなかったことにあると認められるので会社の主張は採用できない。

⑶　以上⑴、⑵判断のとおり、会社の主張する配転理由には合理性がなく、また配転先の職場はA12にとって職務内容が不本意なものであるばかりでなく、甚だしい減収を

伴うものであることが認められるのであって、会社には本件配置転換について他に何らかの意図があったものと認めざるを得ない。

そうすると、本件配置転換は分会の公然化前であるが、前記第１の３の⑴の⑨認定のとおり、B_1工場長のA_{12}に対する発言からみて、会社は既に分会の存在を察知しており、A_{12}が分会加入の勧誘等の組合活動をひそかに行なっていることを知った会社が、A_{12}の活動を嫌悪し職場離脱等に藉口して従来よりも不利な職場に配置転換し、また、これによって組合の弱体化を意図したものと認めざるを得ず、このことは、前記第１の２の⑵認定のとおり、分会公然化後その活動を嫌悪し、執拗な脱退工作および差別扱いを行なっている会社の態度からも容易に推認できるところである。

したがって、本件配置転換は労働組合法第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とした初審判断は相当である。

２　A_{12}の第１次および第２次出勤停止処分について

会社は、A_{12}の第１次および第２次出勤停止処分は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、①A_{12}についてはチェックリストによって明らかにされた昭和 44 年９月４日から 10 月９日まで 11 回の職場離脱のほか勤務中原稿を書いたこと、運搬車および作業衣に落書したことが認められるが、これらは就業規則上出勤停止処分に該当する行為である、また第２次出勤停止処分は、第１次処分後さらに反省なく 44 年 11 月６日から翌年１月 31 日まで 13 回の職場離脱と勤務時間中の落書きの事実があったことによるものである。②チェックリストは分会公然化後混乱した職場秩序を回復するために採用されたものであり、分会員のみを対象としたものでなく吉田労組の組合員もチェックしており内容についても適正である、と主張するので以下判断する。

⑴　まず出勤停止処分の理由として用いられている職場チェックリストの採用の動機ないし目的は、会社主張のとおり、従業員の職場離脱をチェックすることによって職場秩序の回復を図ることを目的としたものとしても前記第１の３の⑵の⑤認定のとおり、その記入例が組合活動を対象としていること、および報告者である班長らのほとんどは分会と対立関係にあった吉田労組に属し、かつ、時間外の分会員の動向までも報告

しあるいは報告しょうとしているものであることからチェックリストの実態は主として分会員の組合活動およびその動向をチェックするために採用されたものと認めざるを得ない。もっとも吉田労組員の組合活動についてふれているチェックリストも例外的には存在するが、チェックする班長らの殆んどは吉田労組の組合員であり、会社の分会および分会員に対する前記のような態度にかんがみるとき、班長らが、分会員の動向をチェックするためのものと考えたことは推認するに難くない。

⑵　つぎに、A12に関し前記第２および第３表のチェックリスト記載のような事実があったことは認められる。しかし、これについては、①チェックリストが前述のような性格をもつものであり、かなり意識的にとりあげられたものであること、②機械油をとりにいったり刃物の研磨等での作業上での移動の際に声をかけた程度のものも含んでいること、③A12のところへ相手方が来た場合もチェックされていること、④離脱の程度も５～10 分程度のものがほとんど大部分をしめていること、などが認められる。したがって、２組合の併存下における組織争いも激しく、会社の分会員に対する支配介入も激しく行なわれ、分会員の脱退も相次いでいた当時の状況からみて、上記程度の業務上殆んど支障のなかったA12の職場離脱、とくに、職場離脱とは認められないようなものも含むチェックリスト記載の諸事実を会社がA12に対する出勤停止処分というかなり重い懲戒処分の理由としたことは妥当と認めることはできない。

⑶　会社は、このほか第１次処分理由として職場離脱に合わせて勤務中原稿をかいたこと、運搬車および作業衣に落書きしたことを出勤停止処分の事由としてあげている。勤務中原稿を書いたことは好ましくないが、これは機関誌の編集責任者であるA12が職場で起った事実を備忘のためメモした程度であることが認められるのであって、当時の分会の置かれた状況からこの程度のことは重大な職務違反とはいえない。また、運搬車および作業衣の落書きは正当な組合活動とはいえず反省されるべきであるが、公然化後会社と分会は相互に相手を非難、中傷し合い会社にもかなり常軌を逸した行動もなされている。例えば、会社が 44 年年末一時金のうちの奨励金 25,000 円をばら銭で支給するなどのいやがらせをしている事実などをみると一概に分会のみを問責す

ることはできない。またこれらの落書きは本人も非を認め、短時間のうちに自発的に取消している。

つぎに、第２次出勤停止処分の理由として勤務時間中の落書きがあげられているが、これは前記第１の第３表のとおり、13 回の職場離脱の一つとして報告されたものであるがたわいのないいたずらであり、その時間も短かいところから重大な職務違反とは認められない。

⑷　以上⑴ないし⑵判断のとおり、Ａ１２の職場離脱および勤務時間中の落書等の行為は、出勤停止というかなり重い処分の理由としては根拠が薄弱でこれらの処分の合理的な理由があるとは認められない。したがって本件出勤停止処分については、会社に他の何らかの意図があったものと考えられるが、前記のＡ１２の配置転換の判断で述べたとおり、これは、Ａ１２の組合活動を嫌悪した会社の報復的な不利益取扱いであり、またこれによって組合の弱体化を意図したものと認めざるを得ず、本件出勤停止処分が労組法第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とした初審判断は相当である。

３　慰安会助成金および初出祝金について

会社は、慰安会助成金および初出祝金を分会に支給しなかったことは不当労働行為であるとした初審判断を争い、①慰安会助成金を吉田労組に支給し分会に支給しないのは、吉田労組とは福利厚生費についての労使間協定が締結されているが、分会とは締結されておらず、またこれは労組法第７条第３号但書にいう例外的な経費援助であるから法律上支給する義務はないからである。②初出祝金を分会に支給しないのは、従業員が混乱しているなかなので新年会を廃止したところ、たまたま吉田労組が新年会を主催し、これに会社幹部が招待されごちそうになったので答礼として吉田労組員に支給したが分会は新年会を開催していないからである、と主張するので以下判断する。

分会が公然化し、２つの組合ができるまでは、会社の主催で春秋２回の慰安会および新年祝賀会が行なわれていたこと、44 年秋の慰安会は分会の公然化前に観劇会が予定され発表されていたことは前記第１の４の⑴の①認定のとおりである。

会社は、２組合が併存する状況下では職場が混乱し従業員一体としての実施が不可能と判断したため中止したとするのであるが、吉田労組から同労組主催の慰安会および新年会を申込まれた会社は、申込どおりに助成金を支給し、また新年会には社長以下が出席して挨拶するなどしているのであるから、形式的には吉田労組主催のものであるが、実質的には例年実施されていた会社主催のものと内容的には何ら変るところはない。

しかるに、分会の計画した慰安会および新年会の申入れに対して会社は、吉田労組の追随であり、福利厚生の計画が十分でないから労使間協定が締結されず、したがって慰安会の助成金は支給できないとし、また分会の新年祝賀会には事前に連絡もなく、とくに話すこともないとして挨拶を拒否しておきながら、分会は新年会を主催せず、招待もされなかったとして、これまで慣行的に支給されていた初出祝金を分会員に支給できないとする会社の主張はいずれも合理的理由あるものとは認められない。

さらに、前記第１の４の⑵の④認定のとおり、従来慣例的にクリスマスケーキを支給していたが、昭和 44 年年末にはおめでとうという気になれないとして分会員にのみ支給しなかったことも認められ、このように厚生福利の面で会社は明らかに吉田労組およびその組合員と分会およびその組合員とを差別して不利益取扱いしており、そのことに合理的理由のないことは前記判断のとおりである。

これは分会の組合活動を嫌悪し、分会および分会員を不利益に取扱うことにより会社の意図を従業員に明確に示し、分会の弱体化を図ったものと認めざるをえない。したがって、慰安会助成金および初出祝金の不支給は労組法第７条第１号および第３号に該当するとした初審判断は相当である。

なお、会社は、慰安会助成金は労組法第７条第３号但書にいう例外的な経費援助であり、法律上支給する義務はないと主張するが、例外的な経費援助であれば差別取扱いをしても不当労働行為にならないという論拠はない。

４　44 年臨時一時金について

会社は、44 年の臨時一時金を分会に支給しないのは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、分会の誤報ビラによって名誉の失墜をきたしひいては業務上の支障をき

たすものであるから、訂正ビラが配付されたかどうか確認するためその配付状況の明示を求め、またわび状の提出を求めたことは当然であり、これを臨時一時金の支給条件としたものであるが、分会がこれを拒否したので支給しないのである、と主張するので以下判断する。

誤報ビラについては、前記第１の５の⑷認定のとおり会社が一時金を支給すると回答した後、会社周辺に配付されたビラのなかに会社が一時金を払わない旨記載されたことが問題となっているのである。ところでこのビラはＡ12の第１次出勤停止処分に抗議することを主目的として作成されたものであり、一時金にふれた部分は、たかだか１行程度にすぎず、しかも支給すると回答はしていても経理の都合を理由に支給が延期され現実に支給されていなかったことが認められるのであるから、それによって会社の名誉が失墜されたとすることもできないものと考えられる。会社が誤報ビラを受取ったもの全部に訂正ビラが配付されたかどうかを問題として､臨時一時金を支給しなかったことは、臨時一時金の支給について分会員を差別扱いするための口実にすぎないものと認めざるを得ない。

このように、臨時一時金を支給しないとする会社の主張には合理的理由がなく分会の組合活動を嫌悪した会社が、誤報ビラを奇貨として行なった分会および分会員に対する差別的取扱いであり、したがって、これは労働組合法第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とした初審判断は相当である。

５　昭和 44 年および 45 年年末一時金ならびに 44 年 12 月昇給について会社は、44 年年末一時金および 45 年年末一時金のうちの査定分ならびに 44 年 12 月昇給は分会員を差別的に取扱った不当労働行為であるとした初審判断を争い、①新しい査定方式に変更したのは、これまでの査定が不十分であったからであり、査定項目は主観に左右されないようになっており適正である。②分会員の査定が低いのはそれだけの十分な理由がある。③会社は査定が正当であることを立証したのであるから、組合が矛盾する事実を立証しなければならないにもかかわらず、組合は不利益取扱いの事実および意図について十分立証したとはいえない、と主張するので以下判断する。

⑴　まず、査定方式が変更された理由についてみると、会社が成績と技術による従来の査定方式を、５項目による査定方式に変更したのは、従来の方式ではタイムレコーダーによって自動的に出てくる精勤度によって査定がほぼ決定されるので能率のよいものに対する不平等となっていたからであるとする。

新方式は、昭和 44 年年末一時金、44 年 12 月昇給、45 年度賃上げ、45 年夏期一時金および 45 年年末一時金に適用されたものであるが、このうち 45 年度賃上げおよび 45 年夏期一時金の分会員の査定分については、前記のとおり会社の査定のやり方について会社と分会が争っているので、明らかにされていない。本件の 44 年年末一時金の分会員の査定分は前記第１の６の⑴の⑧認定のとおり、従業員平均 67,500 円に対して分会員平均は 17,905 円であり、査定点数にすると 50 点満点で平均 31.21 点に対し分会員平均は 8.28 点である。また 44 年 12 月昇給はこの 44 年年末一時金の査定をそのまま援用することで会社と組合は妥結しているが、前記第１の６の⑵の①認定のとおり従業員平均 1,000 円に対して分会員の平均は 278 円となっている。また 45 年年末一時金の分会員の査定分は、前記第１の６の⑶の③認定のとおり 37,110 円、査定点にすると 13.1 点である。これに対して従業員の平均は、45 年年末一時金の妥結額が 200,750 円でその 45％が査定分とされているので、90,337 円、査定点で 31.8 点（実際に支給された金額は 88,313 円、査定点にすると 31.1 点）となっており、吉田労組の平均支給額は 90,344 円、査定点で 31.8 点となっている。

ところで新方式が採用された時期は、これまで労働組合のなかった会社に２つの労働組合が出現し、会社と分会、また吉田労組と分会の対立が激化し、その過程で分会員に対する残業停止の差別や吉田労組も含め組合活動による職場離脱などが発生した時期である。したがって従来の精勤度によって機械的に決定される査定を廃し、合理的な考課査定を実施するにあたってはむしろ適しない時期とみられる。それにもかかわらずこの時期に実施に移されたのはむしろ新査定方式によってこのような事態に対処しようとする後記のような会社側の積極的な意思の現れとみられる。

⑵　査定項目についてみると、査定は「生産貢献度」「作業専念度」「精勤度」「協調度」「人物品位」の５項目で行なわれることになっているが、そのチェックポイントおよび配分点は前記第１の６の⑴の⑤認定のとおり

生産貢献度は　一定期間における仕事の量と質　15 点

作業専念度は　職場離脱の程度　10 点

協調度は　上司、同僚との協調度合　10 点

人物品位は　会社に対する態度　10 点

精勤度は　欠勤、早退、遅刻の程度　5 点

（タイムレコーダーより自動的に査定）

となっており、会社は主観に左右されないと主張する。しかしながら査定項目については、①タイムレコーダーから自動的に査定される精勤度を除けば、明確な基準はなく査定者の主観的判断に委ねられること、②これまでの査定の主体であり自動的に査定しうる精勤度が５点に抑えられ、協調度、人物品位などの主観的判断に左右される要素が強く、また生産と直接的因果関係の薄い項目のウエイトが格段に高くなっていること、③会社の説明によれば、それぞれの項目は独立しているが相互に関連性があり、とくに「人物品位」が悪いと他の項目も悪くなる可能性があるとしていること、④また、生産貢献度でも被査定者個人の仕事の量と質だけでなく、全体の生産の流れに貢献する度合いという観点からも査定されると説明されていることから、査定者の主観的判断によって左右される要素があること、⑤作業専念度についても、職場離脱の程度を客観的に判断することは困難と考えられること、などが認められる。そうすると、この査定方式は、運用次第によっては恣意的な査定となるおそれが強く、会社主張のように査定者の主観に左右されないとは認めることができないし、その査定者のほとんどが吉田労組の組合員ないし会社の職制であることも考慮しなければならない。

⑶　つぎに分会員の査定についてみると、前述のとおり、44 年年末一時金査定分および 44 年 12 月昇給の査定点は従業員平均 31.21 点に対し 8.28 点と約４分の１となってい

る。もしタイムレコーダーより自動的に査定される精勤度を仮に従業員平均が満点の５点としても（現実問題としては、従業員平均には分会員も入っているのであり得ないが)、分会員の精勤度の平均査定は 4.0 であるから、それぞれさきの得点から控除すると、精勤度を除く４項目の査定は、従業員平均 26.21 点に対し 3.28 点と実に８分の１となる。また 45 年年末一時金査定分は、従業員平均 31.1 点に対し分会員は 13.1 点であるが、精勤度を除く４項目の査定は 26.1 点に対し 9.1 点と３分の１程度となっている。

会社の主張によれば、分会員はごく一部のものを除けば公然化以前は職務に対し意欲十分であったが、公然化以来一般的に作業能率がきわめて低下し、また会社を誹謗中傷するので人物品位が劣り、上司、同僚に対し協調性もない、それ故に査定の低かったのは正当であると主張する。

分会の公然化以来、分会員が組合活動その他で作業能率がある程度低下したことは認められるが、それは分会員に限ったことではなく、吉田労組の幹部も同様であり、しかも分会に対する会社の露骨な差別的取扱いも顕著なのであるから、分会の作業能率の低下ならびに会社および同僚との摩擦的関係を惹起した責任の多くは会社にあり、一概に分会員を責めることはできない。

しかも前記第１の６の⑴の⑧認定のとおり、公然化以前は仕事熱心で、平均程度支給されていた分会員が公然化以後極端に低く査定されているのは、精勤度を除く４項目の査定を分会員にとくに不利に運用したものと認めざるを得ない。特に、人物品位、協調度などの査定が 44 年年末一時金についてほとんど０点ないし１点、45 年年末一時金についても１点ないし２点と極端に低く査定されている事実は会社の分会員に対する不利益取扱いの端的な現われであり、また生産貢献度、作業専念度についても、かなり低く査定されているが、これについての納得しうる説明もないのであるから、この点についても不当なものと認めざるを得ない。

⑷　前記⑴、⑵判断のとおり、分会員を低く査定したことについて合理的理由は認められないのであるから結局、分会の組合活動を嫌悪する会社の一貫した意図のもとに、

やり方によっては恣意的に運用しうる新たな査定方式を導入し昭和 44 年年末一時金、44 年 12 月昇給および 45 年年末一時金の査定において分会員を不利益に取扱い、もって分会員の動揺を図り、組合の弱体化を意図したものと認めざるを得ない。したがって、これらは労組法第７条第１号および第３号に該当するとした初審判断は相当であり、またその救済内容についても、従業員平均もしくは吉田労組員平均まで分会員の査定のひきあげを命じたことは分会公然化前は分会員も平均並に査定されていた事実からみて適切である。

なお、会社は査定が正当であることを立証したのであるから、組合が矛盾する事実を立証しなければならないにもかかわらず、組合は不利益取扱いの事実および意図について十分立証したとはいえないと主張するが、前述のとおり会社の査定が正当であるとは認められず、また不利益取扱いの事実および意図については明らかなので会社の主張は採用する理由がない。

6　45 年度賃上げおよび 45 年夏期一時金について

会社は、45 年度賃上げおよび 45 年夏期一時金要求について妥結しないのは不当労働行為であるとした初審判断を争い、会社は、分会が会社の考課査定権を認め吉田労組と妥結したような生産協力条項も含めて妥結することを求めるのに対し、分会は裁判所が考課査定部分については 15 点を一律に支払うべきものとした以上、ただ吉田労組の組合員の平均点まで支払うように要求するので、事実上考課査定権を組合が認めていないことになり査定ができないので妥結できないに過ぎない､と主張するので以下判断する。

⑴　45 年度賃上げおよび 45 年夏期一時金について会社と分会の自主交渉が決裂し、地裁の仮処分決定が出されたことおよび会社と分会の自主交渉が決裂した直接的要因となったのは査定幅がどの程度であるかという査定の運用をめぐる問題であることは前記認定のとおりである。すなわち、当初分会は就業規則で懲戒処分をうけた者はさらに減額査定するという特別査定についても難色を示したが、この点については会社も団交の過程で撤回してもよい旨の意向を表現していることが認められ、さらに、仮処

分決定が出される直前に撤回の意思表示をしており、また、生産協力条項については当初から分会はその協定についてとくに問題としていない。

そうすると、本件は直接的には査定幅がどの程度であるか明らかにされなければ妥結できないとする分会と、それは査定権を否認するものであるとする会社の主張が対立した結果、自主交渉が決裂したものとみることができる。

⑵ 分会は、45 年度の賃上げについては査定幅 70%、45 年夏期一時金はついては 45%と査定幅が大幅であること、ならびに前記のとおり、44 年年末一時金および 44 年 12 月昇給の考課査定が著しく分会員に低く査定されたことにかんがみ、その査定幅を明らかにするよう要求したものと認められ、その要求には合理的な理由がある。ところで会社は、これに対して分会が査定権を認めないと主張するものであるが、分会が会社の査定権そのものを否認していないことは前記のとおり、44 年年末一時金、44 年 12 月昇給のみならず、本件が決裂し仮処分決定が出された以降の 45 年年末一時金においても会社の考課査定を認めて妥結していることからも明らかである。

⑶ 会社は仮処分決定後もいぜんとして、ただ分会が無条件に会社の査定権を認めて妥結するならば考課査定を実施し、結果として仮処分決定で一律に示された 15 点をこえるものに対しては追加支給し、以下のものに対しては差し引くと主張し、これを認めない分会は会社の査定権を認めないものであるから妥結できないと主張する。

しかしながら、前記判断のとおり、分会員についてのこれまでの会社の査定はすべて不当に低くした不当労働行為なのであるから、分会が、公正な査定をすべきこと、この場合はとくに裁判所の仮処分決定において吉田労組の最低点である 15 点を仮に一律に支払うべきことが命じられているのであるから、分会が 15 点を最低点としてその上に査定して支給すべきであり、査定しないなら従業員の平均まで支給すべきことを求めるのは合理的な理由があると認められ、これをもって査定権を否認するものであるから妥結できず、支給できないとする会社の態度は失当である。

⑷ 以上⑴ないし⑶判断のとおり、分会が査定権を認めないから 45 年度賃上げおよび夏期一時金について妥結できず、査定分について支給できないとする会社の主張には

合理的理由がなく、会社の意図はむしろ交渉を不当に遅延せることによって分会員を経済的に圧迫し、動揺させ、もって分会を弱体化させることにあったと認めざるを得ない。したがって、これは労働組合法第７条第１号および第３号に該当するとした初審判断は相当であり、救済についても分会員平均の考課査定点が吉田労組員の平均点を下まわってはならないと命じたことは適切である。

以上のとおり、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 47 年 11 月 15 日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久