

大阪、昭 46 不 52・昭 47 不 9・41、昭 48. 7. 23

命 令 書

申 立 人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社圓井製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合圓井製作所分会の分会員に対し、昭和 46 年の賃上げ額を下記
(1)および(2)により是正し、すでに支給した額との差額を支払わなければならない。

記

- (1) 被申立人は、分会員の人事考課による査定ランクを分会員が属する級の非組合員の
平均評価ランクに是正し、昇給額を引き上げること。
 - (2) 被申立人は、非組合員に支給した特別考課金額の平均額を算出し、分会員の特別考
課金額とすること。
- 2 被申立人は、分会員に対し、昭和 46 年夏期一時金および同年年末一時金について、昭
和 46 年の賃上げ額の是正に際して行なったと同様の操作により、分会員の人事考課に
かかる得点および特別考課金額を是正し、すでに支給した額との差額を支払わなければ
ならない。
- 3 被申立人は、昭和 45 年（不）第 38 号・同年（不）第 72 号・46 年（不）第 1 号併合
事件、昭和 46 年（不）第 52 号・47 年（不）第 9 号・同年（不）第 41 号併合事件およ
び中央労働委員会昭和 46 年（不）第 69 号事件の審問に、申立人申請の証人として出頭
した分会員に対し、次のとおり措置しなければならない。
 - (1) 昭和 46 年以降の賃上げおよび一時金の各考課査定における出勤考課に関し、審問

当日の取扱いを被申立人申請の証人として出頭した従業員と同様の取扱いに是正して、
差額賃金相当額を支給すること

(2) 昭和 46 年 6 月 8 日以降、上記各事件に申立人申請の証人として出頭した分会員に
対し、控除した当日の賃金相当額を支給すること

4 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、
本社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 A₁ 殿

同労働組合圓井製作所分会 分会長 A₂ 殿

株式会社圓井製作所 代表取締役 B₁

当社は、貴組合および貴分会に対し、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は
労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 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、
ここに陳謝いたしますとともに、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。

記

1 昭和 46 年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金をめぐる団体交渉に誠意をもっ
て応じようとせず、かつ、貴分会の分会員を不当に低く考課査定したこと

2 貴分会の分会員が、地方労働委員会および中央労働委員会に係属した不当労働行為
救済申立事件の審問に、証人として出頭したことを理由として考課査定上不利益に取
り扱ったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

5 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社圓井製作所（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、従業員 40 名をもって建設用試験機の製造、販売を営む会社である。

(2) 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 3,000 名で組織する合同労組である。

会社には、組合の圓井製作所分会（以下「分会」という）が組織されており、本件審問終結時の分会員数は 6 名である。

2 分会公然化前後の労使関係について

(1) 昭和 43 年 2 月、会社の従業員 4 名は、組合に加入して分会を結成し、非公然のまま組合活動を開始したが、この動きを察知した会社は、44 年 9 月から翌 10 月にかけて、就業中の分会員を個別に呼び出し、分会長 A₂（以下「A₂」という）にだまされるな、組合活動をやるなら堂々とやれなどと述べるとともに、製造係長 B₂（以下「B₂係長」という）をして、各分会員宅に分会から脱退するよう勧奨する手紙を送らせたりした。

(2) このような状況から、非公然のままでは組織の維持が困難となると判断した分会は、その存在を公然化して会社と闘う方針を決定し、45 年 3 月 20 日、会社はその存在を通告するとともに、賃上げをはじめ 11 項目にわたる春闘要求書ならびに組合事務所や組合掲示板の貸与等についての労働協約の締結に関する要求書を提出した。

(3) 上記の要求書を提出した後、分会員が同日昼の休憩時間を利用してビラを配布したところ、B₂係長は、就業規則に違反する行為であるとして非難し、当然の組合活動であると反論する分会員と激しく口論した。

(4) ところで、45 年の春闘要求等をめぐる団体交渉は、数次にわたって繰り返されたが、なんら進展をみなかった。

その後、同年 6 月 11 日にいたって、分会はさらに夏期一時金の要求書を会社に提出したが、その団体交渉も進展しなかった。

(5) このような経過があった後、会社は一方的に、考課査定を行なったうえで 6 月 13 日に賃上げを実施し、また同年 7 月 11 日に夏期一時金を支給したが、賃上げおよび夏期

一時金のいずれの場合も分会員が受領した金額は、他の従業員の平均額にくらべて低いものであった。

そこで分会は、会社に対し何故このような結果になったのか釈明するよう求めたが、会社は、考課査定の方針を説明しただけで分会員が低く査定されたことについて明確な説明をしなかった。

また、同年の年末一時金についても、分会員が受領した金額は、他の従業員の平均額にくらべて低いものであったので、分会は会社はその理由を質したが、会社は、分会員を納得させ得る説明をしなかった。

(6) 以上のような会社の行為につき、組合は、会社は分会のビラ配布を妨害するなど組合の運営に支配介入し、また賃上げ、夏期一時金および年末一時金の支給において、分会員を不利益に取り扱ったとして当委員会に救済を申し立て（昭和 45 年（不）第 38 号、同年（不）第 72 号、46 年（不）第 1 号の各事件。以下、これらを「併合事件」と総称する）、当委員会は、46 年 12 月 1 日、組合の申立てをほぼ全面的に認容する大要下記のような救済命令を発した。

- ① 会社は、組合の申し入れた労働協約締結にかかる団体交渉に誠意をもって応じること
- ② 会社は、45 年賃上げ、夏期一時金および年末一時金についての分会員の考課査定を是正し、すでに支給した額との差額を支払うこと
- ③ 会社は、正当な理由なく分会員のビラ配布等の教宣活動を妨害したこと等について陳謝すること

しかし会社は、この命令を不服として中央労働委員会に再審査を申し立て（中央労働委員会昭和 46 年（不）第 69 号。以下「再審査事件」という）、現在同委員会に係属中であり、会社は当委員会が上記の命令を発したのちも分会員の休憩時間中のビラ配布等の教宣活動を認めていない。

3 証人等に対する会社の取扱いについて

ところで会社は、上記併合事件の審問に際し、会社側申請の証人として出頭した B₂係

長らに対しては、通常の勤務に従事したものととして取り扱ったが組合側の補佐人として出頭した分会員に対してはもちろんのこと、組合側申請の証人として出頭した分会員に対しても、就業規則第24条第12号に規定する特別休暇（証人又は鑑定人として裁判所に出頭するとき、その他これに準ずる場合は必要な日数—ただし賃金は支給しない）を与えなかった。このため分会員は、やむなく年次有給休暇や欠勤、早退等によって証人および補佐人として出頭したが、会社はそのことを理由に、これら分会員の賃金を控除したり、賃上げや一時金の考課査定において低く評価したりした。しかして併合事件の審問に組合側申請の証人として出頭した分会員の氏名およびこのことによって影響を受けた考課査定等の内容は、第1表の1のとおりである。また会社は、46年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金の不利益取扱い等をめぐる本件救済申立事件の審問ならびに中央労働委員会における再審査事件の審問に証人として出頭した分会員に対しても同様の取扱いをしており、これを一覧表に示すと、第1表の2および3のとおりである。

第1表の1 （併合事件関係）

分会員氏名	審問年月日	取扱い内訳	影響する考課査定
A ₂	45. 8. 27	欠 勤	45 年年末一時金 46 年賃上げ
A ₂	46. 9. 12	欠 勤	45 年年末一時金 46 年賃上げ
A ₂	45. 9. 28	有給休暇	45 年年末一時金 46 年賃上げ
A ₃	45. 12. 18	欠 勤	46 年賃上げ 夏期、年末一時金
A ₃ A ₄	46. 1. 23	欠 勤 有給休暇	46 年賃上げ 夏期、年末一時金
A ₃ A ₄	46. 2. 8	早 退 早 退	46 年賃上げ 夏期、年末一時金
A ₅	46. 2. 28	欠 勤	46 年賃上げ 夏期、年末一時金
A ₅	46. 3. 8	欠 勤	46 年賃上げ 夏期、年末一時金
A ₂	46. 7. 20	欠 勤	46 年年末一時金 47 年賃上げ

第1表の2 （再審査事件関係）

分会員氏名	審問年月日	取扱い内訳	影響する考課査定
A ₂	47. 7. 11	欠勤	} 47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₃	〃	欠勤	
A ₆	〃	欠勤	

第 1 表の 3 (本件関係)

分会員氏名	審問年月日	取扱い内訳	影響する考課査定
A ₂	47. 1. 25	早 退	47 年賃上げ 47 年夏期一時金
A ₂	47. 3. 10	早 退	47 年賃上げ 47 年夏期一時金
A ₅	47. 4. 21	欠 勤	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₅ A ₄	47. 5. 12 〃	欠 勤 有給休暇	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₃	47. 7. 19	早 退	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₃	47. 8. 2	早 退	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₃ A ₄ A ₅	47. 12. 20 〃 〃	疎明なし 〃 〃	} 48 年賃上げ 48 年夏期、 同年年末一時金
A ₅	48. 1. 17	〃	
A ₅	48. 2. 7	〃	

4 昭和 46 年の賃上げについて

- (1) 46 年 3 月 10 日、分会は、平均 18,000 円の賃上げを含む春闘要求書を会社に提出した。この春闘要求をめぐり同月 26 日から数次の団体交渉が開催されたが、会社は、他社の賃上げ状況を参考にしたい等の理由をあげて容易に回答額を示さなかった。

その後 6 月 11 日の団体交渉において、会社は、賃上げ額を平均 9,410 円とし、従来どおり考課査定を行なったうえで、6 月分賃金から支給すると分会に回答するとともに一般従業員にも内示した。

これに対し分会は、直ちに会社に対し上記の回答額を算出した基礎資料等を提示してほしいと要求し、同月 28 日の団体交渉の席上でも重ねて要求したが、会社は、経営上の秘密である等と述べてこれを拒否した。

- (2) 6 月 30 日にいたり会社は、賃上げ要求について分会との間に妥結をみないままに、

考課査定による昇給計算を行なって同月分賃金を支給したが、分会員の昇給額は第2表に示すとおりいずれも他の従業員の平均昇給額をいちじるしく下まわっていた。

第2表

級別賃上げ考課給内訳表

(単位 円)

級	年 査定項目 区分	44年(非公然時)				45年				46年			
		出勤	人事	特別	計	出勤	人事	特別	計	出勤	人事	特別	計
3	非分会員の平均	344	3,140	1,066	4,550	555	3,682	1,227	5,464	788	4,000	916	5,704
	分会員の平均	400	750	2,100	3,250	300	1,875	625	2,800	0	1,750	0	1,750
	A ₇	400	1,500	1,600	3,500	500	2,750	750	4,000	0	2,500	0	2,500
	A ₂	400	0	2,600	3,000	100	1,000	500	1,600	0	1,000	0	1,000
2	非分会員の平均	473	2,327	1,738	4,538	406	3,256	350	4,012	362	3,525	619	4,506
	分会員の平均	500	2,650	1,350	4,500	520	1,400	0	1,920	40	1,550	0	1,590
	A ₅	500	3,000	1,000	4,500	750	1,500	0	2,250	0	2,250	0	2,250
	A ₈	500	2,250	1,500	4,250	100	2,000	0	2,100	0	2,000	0	2,000
級	A ₃	500	3,000	1,000	4,500	500	1,250	0	1,750	0	1,250	0	1,250
	A ₆	500	2,000	2,250	4,750	750	1,250	0	2,000	100	1,250	0	1,350
	A ₄	500	3,000	1,000	4,500	500	1,000	0	1,500	100	1,000	0	1,100

5 昭和46年の夏期一時金について

46 年 6 月 11 日、分会は夏期一時金（平均 190,000 円）の要求書を会社に提出した。この夏期一時金をめぐる第 1 回目の団体交渉は同年 7 月 6 日に開催されたが、この日会社は回答額を示さなかった。

続いて同月 9 日に第 2 回目の団体交渉が開催され、席上会社は、算出根拠を示さないままに、平均支給額を 96,000 円とし、従来どおり考課査定を行なったうえで支給すると分会に回答した。そして翌 10 日、分会との間に妥結をみないままに全従業員に支給した。しかして分会員が受領した金額は、第 3 表に示すとおりいずれも他の従業員の平均額をいちじるしく下まわっていた。

6 昭和 46 年の年末一時金について

46 年 10 月 30 日、分会は、年末一時金（3.5 ヶ月プラス 50,000 円）の要求書を会社に提出し、あわせて、従来から会社が実施してきた考課査定方針については多くの疑問点があるので、再考してもらいたいと要請した。この分会からの要求をめぐって 2 回の団体交渉が開催された後、12 月 3 日にいたり会社は、平均支給額を 135,000 円とし、考課査定を行なったうえで支給すると分会に回答するとともに、他の従業員にも内示した。そして賃上げおよび夏期一時金の場合と同様に、分会との間に妥結をみないまま同月 11 日、全従業員に年末一時金を支給した。

分会は、やむなく一時預りという形でこれを受け取ったが、分会員が受領した金額は、第 3 表に示すとおりいずれも他の従業員の平均額をいちじるしく下まわっていた。このことについて分会は、会社に対し納得できるよう説明してもらいたいと要求したが、会社はこれを拒否した。

第 3 表 夏期一時金および年末一時金考課給内訳表

(単位 円)

級	区分	44年夏期 (非公然時)			44年年末 (非公然時)			45年			夏期		
		出	入	事 務 別	計	出	入	事 務 別	計	出	入	事 務 別	計
3	非分会員の平均	19,900	45,800	3,700	69,400	13,300	58,700	2,140	93,400	18,200	61,100	14,400	93,700
	分会員の平均	20,500	29,500	0	50,000	14,500	39,000	1,700	55,200	9,000	31,100	800	40,900
	A ₇	21,000	34,000	0	55,000	15,000	42,000	0	57,000	18,000	47,000	1,500	66,500
2	非分会員の平均	20,000	25,000	0	45,000	14,000	36,000	3,400	53,400	0	15,300	0	15,300
	分会員の平均	12,900	29,700	4,900	47,500	7,900	38,400	10,200	56,500	10,300	39,000	7,700	57,000
	A ₅	12,600	27,800	1,400	41,800	9,500	32,900	4,400	46,800	10,800	13,800	1,000	25,600
級	A ₅	12,000	33,000	2,000	47,000	9,500	36,800	0	46,300	13,100	17,900	1,500	32,500
	A ₈	11,000	28,000	0	39,000	8,200	29,600	-1,000	36,800	4,200	19,700	600	24,500
	A ₃	12,000	23,000	0	35,000	9,000	22,000	3,000	34,000	11,000	12,600	400	24,000
	A ₆	13,000	27,000	0	40,000	10,000	32,000	4,400	46,400	13,000	13,000	1,500	27,500
級	A ₄	15,000	28,000	5,000	48,000	10,600	44,000	15,800	70,400	12,700	5,900	800	19,400

級	区分	45 年 年 末			46 年 夏 期			46 年 年 末					
		出 勤	人 事	特 別	計	出 勤	人 事	停 別	計	出 勤	人 事	特 別	計
3	非分会員の平均	22,700	75,000	4,290	140,600	24,700	78,300	7,600	110,600	27,300	84,300	3,300	144,600
	分会員の平均	2,400	29,700	1,000	33,100	5,000	29,500	900	35,400	1,000	31,400	1,500	33,900
	A ₇	4,800	44,500	2,000	51,300	10,000	48,000	1,800	59,800	2,000	47,000	2,900	51,900
級	A ₂	0	15,000	0	15,000	0	11,000	0	11,000	0	15,800	0	15,800
	非分会員の平均	12,700	44,300	14,900	71,900	12,800	43,700	3,600	60,100	13,300	51,100	3,600	68,000
	分会員の平均	9,000	24,000	-1,800	31,200	9,000	16,800	-500	25,200	6,600	26,200	600	33,400
2	A ₅	5,700	30,600	0	36,300	12,000	22,000	0	34,000	8,200	41,000	0	49,200
	A ₈	0	33,000	0	33,000	0	20,000	0	20,000	0	22,900	0	22,900
	A ₃	12,000	18,000	0	30,000	8,000	15,000	0	23,000	2,400	24,000	0	26,400
級	A ₆	14,400	22,400	1,000	37,800	11,000	15,000	0	26,000	9,900	24,700	3,000	37,600
	A ₄	13,000	16,000	-10,000	19,000	14,000	12,000	-3,000	23,000	12,400	18,400	0	30,800

7 考課査定方法について

- (1) 会社の考課査定方法については、前記併合事件の命令において詳述したところであ

り、本件において組合が救済を求めている 46 年の賃上げおよび一時金の考課査定においても、会社は従前の査定方法になんらの変更も加えていない。そこで、その内容についてみると次のとおりである。

- ① まず、従業員を技術水準等によって、1～5 級に区分する。この区分によれば、分会員は、いずれも 2 級あるいは 3 級に所属することとなる。
- ② この各級に区分した従業員を各級ごとに考課査定するわけであるが、その査定項目は人事、特別、出勤の 3 項目によって構成されている。
- ③ 人事考課は、実績考課、能力考課および性格考課に分けられ、さらに各数項目の考課要素に細分化されており、これを一覧表に示すと第 4 表のとおりである。
- ④ 以上の人事考課諸項目の査定を経て、従業員は、各級ごとに成績に応じて S、A、B、C、D の 5 ランクに格付けされるが、この場合特定ランクに従業員が集中しないように人員の配分比率がきめられている。

また、上記 S～D の 5 ランクは、さらに 13 ランクに細区分されており、これを表に示すと第 5 表のとおりである。

なお、46 年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金の金額決定に際して分会員が受けた考課査定の結果は、第 6 表のとおりであった。

- ⑤ 以上のように、分会員らを含めて従業員らは、S～D の 13 ランクのいずれかに格付けされるわけであるが、このような作業ののち、賃上げにあつては第 7 表のような昇給区分に応じて各人の昇給額がきめられることとなっている。

また、夏期一時金および年末一時金にあつては S～D の各ランクは第 8 表のとおり点数で表示され、1 点を 1 パーセントとして、各人の給与月額にこの点数を乗じた金額が人事考課査定に基づく支給額となる。

第4表

	考課要素		着眼点	考課尺度			
	考課	要素		正確な方	普通	やや正確に欠けた	全く不正確
実績	1	仕事の正確度 (質)	担当する仕事の課程および結果が正確、適正であつたか	極めて正確適正	普通	やや正確に欠けた	全く不正確
	2	仕事の速度 (量)	定められた時間内に行なつた仕事の量又はある一定の仕事をした早さ	極めて敏速	〃	やや敏速に欠けた	全く遅い
	3	積極度	自ら熱意をもつて仕事を推進したか	極めて積極的	〃	時に不熱心な時があつた	全く消極的
績考	4	指示服従および協力度	上司の指示をよく守り、よく協力し又同僚とよく協和したか	著しい協調性を示した	〃	やや協調性に欠けた	全く欠けた
	5	責任遂行度 (信頼度)	割当てられ、指示された仕事を最善の努力を尽し、最後までやりとげ、いつも信頼をおけたか	極めて責任もつ信頼大	〃	時々責任を回避する事あり	責任感なし
	6	報告度	定められた報告をよくやつたか	敏速正確によくやる	〃	しない時がある	しない
課能	7	清掃、整頓	受持の清掃や整頓をよくやつたか	時間外でも極めてよくやる	〃	たまにやる	やらない
	8	事故失敗 (お客の評判)	事故失敗が少なかったか (営業員はお客の評判がよいか)	絶対ない (大変信頼を得)	〃 (わからない)	時々やる (時々悪くきく)	多い (悪い)
	9	職務知識	仕事をするに必要な知識をもっているか、又よく勉強したか	知識十分勉強もした	〃	不十分どころあり	全く不十分勉強もせず
10	創研心	工夫研究	仕事上に新しい有益な方法や良い方法を生み(研究心旺盛)又考えて仕事したか	著しく創意工夫した	かなり創意工夫した	やや創意工夫した	全くしなかつた

力	11	理解判断力	指示命令の内容を正確に理解し、仕事を正しく正しい判断をしたか	極めて正確な判断力	理解は正確な方	普通	やや理解が不十分	全く欠けた
考	12	表現力	理路整然と感情をまじえずうまく表現し、よく意思の疎通を図つたか	優秀な表現力	表現力十分な方	〃	表現力に欠けた所あり	感情に走り、表現力不十分
	13	向上度および向上意欲（やる気があるか）	技術（販売、事務、作業、研究）が向上しているか、努力しているかやる気があるか	著しく向上し、やる気十分	向上しているやる気十分	平	やや落ちる	意欲ないやる気がない
	14	企画組織力（作業員除く）	一定の方針に基づき適正な企画立案する能力、適切に仕事の段取りをし、組織化する能力	組織力極めて大	なかなかうまくやる	普通	やや不十分	全くない
	15	指導統率力（役付のみ）	役付者として部下をよく指導し、部下の力を十二分に発揮させたか	最も有能な指導力あり	よく指導統率する	〃	やや欠ける	能力なく部下を失望させた
性 格 考 課	16	誠実性	蔭日向なく誠実一路に勤務したか	誠実そのもの	誠実な方	〃	時々欠ける	全く不誠実
	17	積極性、向上性（根性、ファイト）	困難に直面しても不満をもちさず益々ファイトを燃やし、仕事を完遂する根性を発揮する性格か	不撓不屈の根性十分	ファイト燃やし完遂の根性	〃	やり遂げる根性やや欠けた	根性なし
	18	規律性（勤務状態）	規則をよく守り、勤務中みだりに職場を離れたり、私用の時間を空費しなかつたか	全くしないし、よく守る	ほとんどない	〃	多い方だし、守らない事あり	空費するし、よく守らないし、他人もさう
	19	応用性	指示の変化に対し又上司の指示なくとも状況の変化にうまく処理できたか	応用処理能力極めて大	応用力十分な方	〃	やや欠ける	全くなし
	20	愛社精神	会社の発展に意欲を十分有し、いつも会社のためにつくしていたか	極めて十分自己を省みない	十分である	〃	不十分な時あり	自己の事しか考えない

第5表

区 分	人 員 配 分 比 率	細 区 分
S	5%	S, SA
A	15	AS, A, AB
B	60	BA, B, BC
C	15	CB, C, CD, DC
D	5	D

第6表

区 分	氏 名	評 価		
		賃上げ	夏期一時金	年末一時金
3 級 (総員11名)	A ₇	C	C	C
	A ₂	D	D	D
2 級 (総員12名)	A ₅	CB	CD	BC
	A ₈	C	CD	CB
	A ₃	DC	DC	CD
	A ₆	DC	DC	CD
	A ₄	D	D	D

第7表

区 分	2 級	3 級
S	5,000 円	6,000 円
S A	4,500	5,500
A S	4,250	5,000
A	4,000	4,750
A B	3,500	4,500
B A	3,250	4,000
B	3,000	3,500
B C	2,500	3,000
C B	2,250	2,750
C	2,000	2,500
C D	1,500	2,000
D C	1,250	1,500
D	1,000	1,000

第8表

区 分	点数（夏期一時金関係）	点数（年末一時金関係）
S	180	160
S A	170	150
A S	150～160	140
A	140～150	130
A B	130～140	120
B A	125～130	110
B	120	100
B C	100～110	90
C B	85～90	80
C	65～80	70
C D	55～60	60
D C	40～50	50
D	30	40

- ⑥ 次に、会社における査定者についてみると、会社における考課査定は、3段階に分けて行なわれ、まず直接従業員に接する班長が第1次査定者として所属従業員について査定し、ついでB係長が全体を修正査定し、さらに各部長がこれを総合的に点検するという方式が採用されている。

しかし、会社が各班長およびB係長に評価基準を指示したことはなく、このため各班長やB係長らは任意に査定していた。

そして、査定項目の複雑さに困惑した班長の中には、すべての項目に中位の評価を与えていた者もいた。

- ⑦ 特別考課は、会社が会社の発展に功績があったと認めた従業員や、これとは逆にその発展を阻害した行為があったと判断した従業員に対して行なうものであるが、その査定に際して基準となるものはまったく存在していない。

もっとも、46年の夏期一時金の場合には、単価を10円としてこれに当該査定期間内に従業員が時間外労働に従事した時間数を乗じて算出される金額が特別考課による支給額の中に含まれていた。

また年末一時金にあっては、当該査定期間の前半年間の時間外労働に従事した時

間数に対しては 10 円を、後半年間のそれに対しては 20 円を乗じて算出される金額ならびに一定の金額に年次有給休暇の残日数を乗じて算出される金額がそれぞれ特別考課による支給額の中に含まれていた。ところで、時間外労働については、各班長が所属従業員に指示することになっていたが、各班長は分会員にはこれを指示せず、したがって分会員は時間外労働には従事していなかった。

なお、分会が会社に対し時間外労働には応じない旨の意思表示をした事実はない。

⑧ 出勤考課は、賃上げに際しては第 9 表の方法により欠勤日数に応じて査定される。

また、夏期一時金および年末一時金の算定に際しては、40 点を満点とし、ここから欠勤等の事実があったときは第 10 表にしたがって減点して得点を算出し、1 点を 1 パーセントとして給与月額にこの得点を乗じて支給額を算出する、そして減点事項が多く、得点がマイナス 40 点を超えるときは、その五分之一を人事考課の得点から控除するという方法によって決定される。

なお会社においては、年次有給休暇を含めて月間 1 日も休まなかった従業員に対しては、月額 1,500 円の皆勤手当が支給されるが、1 日休むとこれが 500 円に減額され、2 日以上に及ぶときは支給されないことになっている。

第 9 表

欠 勤 日 数	40 才 以 下	40 才 以 上
0	1,500 円	1,500 円
1 日 以 下	750	750
2 日 //	500	250
4 日 //	250	200
9 日 //	100	50
14 日 //	50	0
15 日 以 上	0	0

(遅刻、早退は 2 回で欠勤 1 日とする。)

第10表

事 項	減 点	事 項	減 点
欠 勤 1 回	1	遅 刻 1 回	0.5
診 断 休 //	0.5	早 退 //	0.5
特 別 休 //	0.1	無 断 欠 勤 //	3
年次有給休暇 //	0.1	無断遅刻早退 //	1

第 2 判断

1 昭和 46 年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金をめぐる団体交渉について

(1) 組合は、46 年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金をめぐる団体交渉に際して、会社が誠意のない態度に終始し、実質的な団体交渉に応じようとしなかったことは、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と主張し、会社はこれを否認するので、以下この点について判断する。

(2) 前記認定によって明らかなように、会社は、本件団体交渉において、分会の再三にわたる要請にもかかわらず回答額を算出した基礎資料等をまったく示さず、また分会と妥結をみることもなく、一方的に賃上げを実施し、あるいは一時金を支給し、ことに夏期一時金の場合には有額回答を行なった日の翌日には一方的に支給している。

しかしながら、団体交渉において使用者は、労働組合の要求に対する回答を卒然と示すだけでなく、資料を示すことなどによってその回答を示すにいたったいきさつを労働組合に十分説明し、労働組合の納得を得る努力を傾けるべきであり、そのようにしてこそ誠意ある団体交渉を行なったものと言い得るのである。

したがって、このような点からみて、本件会社の態度は、誠意をもって分会と団体交渉を行ない、賃上げや一時金の問題について円満裡に解決をはかろうとしたものとはとうてい認め難く、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

2 昭和 46 年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金について

(1) 組合は、会社は 46 年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金の考課査定に際して分会員をきわめて低く査定し、もってこれら賃上げ等の支給において分会員を不利益に

取り扱ったと主張し、これに対して会社は、公正な査定の結果に基づくものであり、差別ではないと反論するので、以下、この点について判断する。

(2) まず会社の考課査定制度について検討する。

① 会社の査定項目が、人事、特別および出勤の３項目から構成されていることは前記認定のとおりである。しかして人事考課は、前記第４表にみられるように、実績、能力および性格の各考課に分けられ、さらに各考課は、それぞれ多数の考課要素に細分化されて査定されることになっているが、これら考課要素の大半は、査定者の主観的な判断によってその結果が大きく左右されることが明らかなものであって、各考課要素についての評価基準がまったく定められていないことをあわせ考えれば、人事考課はおよそ客観的な査定を期待することが困難な査定項目であるといわざるを得ないものである。そしてこのことは、特別考課にあっても同様のことが認められる。

② もっとも会社は、特別考課の中には、時間外労働に従事した時間数と年次有給休暇の残日数との関係で自動的に算出できる部分が含まれていることを理由に、特別考課が査定者のまったくの主観的判断によるものではない旨主張している。たしかに特別考課の中には、このような計算方式によって算出できる部分が含まれていることは会社の主張するとおりであるが、時間外労働については分会が拒否する旨、表明していないにもかかわらず、会社は分会員には命じていないのであるから、その取扱いが公正であるとは認め難く、また年次有給休暇との関係についても、会社の方針は、年次有給休暇制度の本旨にかんがみるとき多分に疑義があり、年次有給休暇を組合活動のために利用することの多い分会員にとっては、会社の査定方針はきわめて不利な結果を招くことが推認できるので、一部に自動的に算出できる金額が含まれているとしても、これをもって特別考課を客観的かつ合理的な査定項目であると認めることはできず、会社の主張は採用できない。

③ しかして会社も、両査定項目がこのような内容のものであることを承知し、査定が査定者の恣意に流れないようにするため、これを３段階に分けて実施し、もって

その公正さを保持しようと留意しているのであるが、査定項目自体が上述のような実情にある本件にあっては、このような措置を講じてもお査定の公正さを期待することは困難であるといわざるを得ないのである。

以上、検討したとおり、人事および特別の両考課については、その結果が直ちに公正、妥当なものであることを期待することがはなはだ困難なものであるといわざるを得ない。

(3) ところで会社は、分会員らが他の従業員にくらべて低く査定されたのは、同人らが上司の指示に従わず、ことごとく反抗的な態度に出たためであると主張する。しかしながら、分会員らが正当な理由なく上司に対して反抗的な態度に出たという事実を認めるに足る疎明はない。

(4) また会社は、A₂はじめ分会員らの出勤率はきわめて悪く、このことが出勤考課に影響しているのはもちろんのこと、人事および特別考課の査定にも悪影響を及ぼしている旨主張する。

しかしながら出勤率がどのように人事および特別両考課に影響するのかについては明らかではなく、会社の主張は採用できない。

(5) 以上のように、46年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金について分会員全員が一般従業員にくらべて低く査定されたことについて会社の主張はいずれも理由がない。

一方会社は、当委員会が併合事件において正当な行為と認めた休憩時間中のビラ配布について、依然として就業規則違反であるという態度を変えようとせず、あるいは団体交渉に誠意のない態度で臨んだりしている事実に見るように、分会員の組合活動を嫌悪しているのであるから、結局のところ本件は、会社が会社と対立を続けてきた分会を嫌悪し、恣意的な査定項目を駆使して前年に引き続いて分会員を不当に差別し、もって分会員の動揺をさそい、分会組織の弱体化を企図したものとみるのが相当であって、会社の本件行為は、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といわざるを得ない。

3 証人等に対する会社の取扱いについて

- (1) 組合は、併合事件の審問に際し、B₂係長ら従業員が会社側申請の証人あるいは補佐人として出頭した場合には、会社は通常の業務に従事したものとして処理しているのに、分会員らには、このような取扱いをしようとせず、このため分会員らがやむなく年次有給休暇や欠勤等によって出頭したところ、これを理由として当日の賃金を控除したり、皆勤手当を取り上げたり、さらには賃上げや一時金の考課査定で不利益な評価を行なったりしていることは、分会員をして審問に出頭することをちゅうちょせしめ、もって組合の立証活動を抑制しようと企図した不当労働行為であると主張し、さらにその後本件の審問や中央労働委員会に係属した再審査事件の審問に際しても会社は同様の取扱いをしているので、このような不当な取扱いによって分会員らがこうむった賃金上の不利益を是正するよう求める。

これに対して会社は、そもそも組合側の補佐人として審問に出頭している分会員らの行動は、組合活動の一環であるとみるべきであるから、これらの分会員に対し会社側の補佐人として審問に出頭している従業員と同様に取り扱うことができないことはいうまでもなく、また証人として出頭している分会員についても、その間会社の業務に従事していないのであるから、賃金を控除するのは当然であると反論する。よって、以下この点について判断する。

- (2) まず、不当労働行為救済申立事件の審問に出頭し、これを遂行する任に当たっている労働組合側の補佐人の行為が組合活動といえるか否かについて検討する。

労働組合側の補佐人は、労働組合の団結権の擁護を目的として、労働組合のためにその主張を陳述し、あるいは証人に尋問を行なう者であるから、組合員が補佐人としてその任に当る場合には、その行為は組合活動の範囲に属するといえることができる。

補佐人の性格が上述のとおりであるとすれば、会社が組合側の補佐人である分会員に対し年次有給休暇により、あるいは欠勤等によって併合事件、本件および再審査事件の審問に出頭せざるを得ないよう措置したことは、あながち不当とはいえず、会社の補佐人として出頭した従業員とくらべてその取扱いが違っていたとしても、これを不当であると非難することは当を得ない。

(3) 次に証人の場合について検討すると、証人は補佐人とちがって、不当労働行為救済申立事件をめぐる真実を発見するために、労働委員会が出頭を求めて取調べを行なうものであるから、その行為は公の職務を執行するものというべきであり、組合活動にあたらないことはいうまでもない。したがって、会社としては、たとえ組合側の申請に基づくものであっても、分会員が証人として審問に出頭する場合には、会社側の申請した証人と同様に取り扱うべきものであって、前記認定のように両者の取扱いを異にした会社の本件措置は、分会員であるがゆえの不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。しかも、このような会社の不利益取扱いにより、組合が審問遂行上多大の困難に直面したであろうことは容易に認められるのであるから、このような会社の措置は、結局審問における組合の立証活動を抑制し、もって団結権の維持、回復を図ろうとする組合の活動を阻害することを意図してなされたものというべきであり、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為といわざるを得ない。

(4) よって当委員会は、併合事件、本件および再審査事件の審問に証人として出頭した分会員について、会社側申請の証人と同様の取扱いをなすよう命じるものである。もっとも、本件証人に対する不利益取扱い問題についての47年（不）第41号事件は、同年6月7日に申し立てられているので、45年年末一時金の考課査定に関する部分、ならびに審問当日の賃金控除に関する部分のうち、前記認定の第1表の1に記載する46年3月8日の証人A以前の部分については、労働組合法第27条第2項および労働委員会規則第34条第1項第3号に定める1年の除斥期間を経過しているため救済の対象とすることができない。

なお、皆勤手当については、分会員らが証人として審問に出頭した日を除き、当該月間中皆勤したとの疎明がないので、その請求を認めることができない。

(5) また組合は、このほかに本人あるいは代理人として審問に出頭した分会員に対しても、証人の場合と同様の措置をとるよう求めるが、併合事件および本件は組合の申立てであって、分会員個々人が申立ての本人となった事実はなく、また、併合事件、本

件および再審査事件において分会員が代理人となった事実はないから、これらの点に関する上記救済申立てはいずれも棄却せざるを得ない。

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 48 年 7 月 23 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎