大阪、昭 47 不 52・65、昭 48.11.26

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　広瀬鉄工所

主　　文

1　被申立人は、昭和 47 年３月当時の申立人組合広瀬鉄工所分会の分会員 10 名の同年賃上げにおける考課査定の平均点数が、76.94 以上になるよう再査定し、上記分会員（ただし、C_1を除く）に対して、各賃上げ額を是正し、かつ同年４月分以降の賃金について、この再査定によって生じた差額相当額を支払わなければならない。

この再査定にあたっては、上記分会員の従来の査定点数を同人らに不利益に変更してはならない。

2　被申立人は、縦２メートル、横１メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、本社事務所および本社工場の従業員の出入口付近の見やすい場所に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_1　殿

全大阪金属産業労働組合広瀬鉄工所分会

分　会　長　A_2　殿

株式会社広瀬鉄工所

代表取締役　Ｂ１

当社は、当社が行なった下記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、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

記

１　昭和 47 年賃上げの考課査定において、貴分会員を低位に査定したこと

１　昭和 46 年年末一時金、昭和 47 年賃上げおよび同年夏季一時金に関し、貴分会と誠意をもって団体交渉を行なわなかったこと

１　尼崎工場の移転に関し、貴分会と団体交渉を行なわなかったこと

１　貴分会員らの鉢巻着用を妨害する発言を行なったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

３　申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人株式会社広瀬鉄工所（以下「会社」という）は、肩書地に本社事務所および本社工場を、また兵庫県加西市に加西工場をそれぞれおき、従業員約 80 名で鉄骨等の製造を営む会社である。なお加西工場は、後述のように昭和 48 年３月まで兵庫県尼崎市にあった尼崎工場が移転したものであり、移転前の従業員数は約 100 名であった。また会社の代表取締役は、48 年８月まではＢ２（以下「Ｂ２社長」という）であった。

⑵　申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の金属産業に働く労働者約 3,100 名で組織する合同労組であり、会社には組合の下部組織である広瀬鉄工所分会（以下「分会」という）が組織されていて、本社審問終結時の分会員は 10 名である。

なお会社には、分会とは別に広瀬鉄工所労働組合（以下「新労」という）があり、

その組合員数は、47 年３月当時は 33 名であったが、本件審問終結時は７名である。

2　本件申立て前の労使関係について

⑴　40 年２月 17 日、当時の会社従業員約 100 名のうち約 80 名は、組合の前身である西大阪地域労働組合に加入し、分会を結成した。

⑵　41 年３月５日、分会を脱退した者らによって新労が結成されたが、分会結成直後から新労結成の前後にかけて、会社は、強制、威嚇、利益誘導等を含む発言によって分会への加入妨害、分会からの脱退工作を行ない、さらに分会に企業内組合への組織変更を求めた。また会社は、42 年２月８日、尼崎工場に勤務していた分会員Ａ$_3$を試用期間延長を拒否したこと等を理由に解雇した。

⑶　組合は、前記⑵の会社の行為について、当委員会に不当労働行為救済申立て（42 年（不）第７号事件）を行ない、これに対して、当委員会は、審査の結果、42 年８月８日救済命令を発した。

⑷　分会は、約 80 名の会社従業員によって結成されたが、脱退者の続出と新労結成によって分会員数は激減し、分会長Ａ$_2$（同人は、係長心得である。以下「Ａ$_2$分会長」または「Ａ$_2$係長心得」という）、書記長Ａ$_4$（以下「Ａ$_4$書記長」という）とほか１名の３名のみとなり、46 年初めごろまで分会員数は増加せず、２～３名のまま推移した。

⑸　しかしその後分会は、主として本社工場において、組織の強化活動を行なった結果、46 年初めごろから 47 年３月までに本社工場で７名、本社事務所で１名の従業員が分会に加入するにいたった。

3　団体交渉について

⑴　一時金等に関する団体交渉について

ア　団体交渉における会社側交渉員は、代表取締役Ｂ$_1$（同人は、48 年８月まで常務取締役であった。以下「Ｂ$_1$常務」という）、常務取締役Ｂ$_3$（以下「Ｂ$_3$常務」という）および取締役兼総務部長Ｂ$_4$（以下「Ｂ$_4$部長」という）の３名であった。そして、賃上げ、一時金等の団体交渉での回答額、上積み回答額、最終回答額等の決定は前記３名の交渉員が協議して決定することになっており、とりわけＢ$_1$常務が大

きな影響力をもっていた。

イ　新労との団体交渉では、ほとんどの場合、会社側は前記３名の交渉員がそろって出席しており、２名になる場合でもＢ１常務は出席していた。

しかし、分会との団体交渉にＢ１常務が出席したのは、分会結成から47年夏季一時金の団体交渉までの間で、２～３回に過ぎず、そのほかはＢ３常務とＢ４部長の２名のみが出席して行なわれた。

ウ　会社と分会ないし新労との間の46年年末一時金、47年賃上げおよび同年夏季一時金に関する団体交渉の経過は、第１表から第３表のとおりである。

〈第１表〉　４６年年末一時金団体交渉

開催月日	内容	
	分会	新労
１１月１０日	ゼロ回答	
１３日		ゼロ回答
１５日	ゼロ回答	
１９日		１２５,０００円回答
２０日	１２５,０００円回答	
２７日		１３０,０００円回答
２９日	１３０,０００円回答	
１２月　３日		１３３,０００円回答
４日	１３３,０００円回答	
８日	１３８,０００円回答	
９日		１３８,０００円回答（妥結）
１１日	１３８,０００円回答（妥結）	

〈第２表〉　４７年賃上げ団体交渉

開催月日	内容	
	分会	新労
３月２５日	ゼロ回答	
３０日	ゼロ回答	
３月３１日～４月４日の間		４,５００円回答
４月　５日	４,５００円回答	
４月４日～同月１０日の間		５,２００円回答
１１日	５.２００円回答	
４月１２日～同月14日の間		６,０００円回答
１５日	６,０００円回答	
１８日	６,２００円回答	
１９日		７,０００円回答（妥結）
２０日	７,０００円回答	
２１日	７,０００円回答	
２５日	７,０００円回答（妥結）	

〈第３表〉　４７年夏季一時金団体交渉

開催月日	内容	
	分会	新労
６月２０日	ゼロ回答	
２４日		１２５,０００円回答
２６日	１２５,０００円回答	
２９日		１３３,０００円回答
３０日	１３３,０００円回答	
７月　３日		１３８,２００円回答（妥結）
５日	１３８,２００円回答	
８日	１３８,２００円回答	
１３日	１３８,２００円回答（妥結）	

この間の団体交渉の回数は、分会が 22 回、新労が 12 回であるが、最初の有額回答は、各一時金ないし賃上げ交渉とも新労に対し先に行なわれ、その後の上積み回

答９回のうち分会に対して先に行なわれたのは２回のみで、他の上積み回答は、すべて新労に対して先に行なわれた。

そしてこれらの団体交渉において、分会は、Ｂ１常務の出席、上積み回答の提示を会社に強く求めたが、会社は、多忙であることを理由にＢ１常務の出席に応じず、また新労への回答額に固執して、その説明に終始し、さらに新労妥結後の団体交渉で上積み回答を求める分会に対して、会社は「新労は協力的だが、分会は非協力的だ。こんなことでは、今後本社工場を閉鎖しなければならない」と述べるなどして、新労の妥結額で妥結するように迫った。

⑵　尼崎工場の移転に関する団体交渉について

ア　45 年初め、尼崎工場の所在地は、尼崎市の下水処理場建設用地に指定された。同指定に伴う工場移転について、分会は、会社に対して団体交渉を申入れる等して活動した。

その結果、会社は、45 年２月 27 日「尼崎工場立ち退きによる工場移転に関する件」と題し「首題の件今般申し入れについて会社は、今後工場移転が具体化する場合は、事前に組合との話し合いを以って了解の上協力を願うことを確約する」との文書（以下「確約書」という）を分会に提出し、この問題は一応の落着をみた。

なお当時、尼崎工場に分会員はいなかった。

イ　47 年夏ごろから尼崎工場の加西市への移転が具体化し、会社は、この件に関して、新労との間で団体交渉を重ねたが、分会の再三にわたる団体交渉申入れに対しては、分会員が尼崎工場に存在しないことを理由に一切応じなかった。

なお 47 年春闘後に、尼崎工場で２名の従業員が分会に加入したが、分会は、同工場での分会の組織状況等を考慮して前記２名については公然化せず、前記団体交渉の申入れに際しても尼崎工場に数名の分会員がいることは会社に伝えたが、氏名を明らかにするようにとの会社の求めには応じなかった。

ウ　会社は、分会との団体交渉に応じないまま新労と団体交渉を重ね、その結果、新労との間で移転条件等について合意に達し、48 年３月 25 日から移転を開始し、同

年４月 14 日加西工場への移転を完了した。

なお、尼崎工場の分会員２名のうち１名は退社し、１名は本社工場に配属されたため、分会は後者の１名を公然化した。

4　Ｂ$_{2}$社長らの言動等について

⑴　Ｂ$_{2}$社長およびＢ$_{3}$常務の発言について

ア　47 年３月までに、本社事務所および本社工場の従業員 24 名のうち 10 名を分会員として組織するにいたった分会は、47 年賃上げ闘争において新労組合員およびいずれの労働組合にも所属しない従業員（以下これらの者を「非分会員」と総称する）の一部の協力をも得て残業、休日出勤拒否、鉢巻着用、ビラの配布、貼付、組合旗掲揚等を行なうなど活発に活動した。

イ　同年４月 12 日休憩時間中の午後零時 40 分ごろ、Ａ$_{4}$書記長が、本社事務所で分会員Ａ$_{5}$（以下「Ａ$_{5}$」という）と非分会員Ｃ$_{2}$（以下「Ｃ$_{2}$」という）に鉢巻着用について協力方を要請していたところ、事務所内にいたＢ$_{3}$常務は、Ａ$_{5}$らの方に近づき「事務所内にはそんなものする者はおらんぞ。なあみんなせえへんな」と述べ、これに対してＡ$_{4}$書記長は不当な発言である旨抗議した。

その後、事務所内に席はあるが、主として本社工場で勤務するＡ$_{2}$分会長ら３名を除く本社事務所の従業員７名のうち鉢巻を着用したのはＡ$_{5}$のみであった。

ウ　翌 13 日午前８時 10 分ごろ、Ｂ$_{2}$社長は、Ａ$_{5}$に対して「女が鉢巻なんかまくな」と述べ、さらに鉢巻を着用している分会員Ａ$_{6}$（以下「Ａ$_{6}$」という）に「お前も一人前の仕事もできんくせに、そんなつきあいするな」と述べた。

⑵　尼崎工場におけるビラ撤去について

47 年貨上げおよび同年夏季一時金の闘争の際、分会は、尼崎工場の従業員に連帯を訴えた内容のビラを同工場の塀に貼付した。ところが、これらのビラは、新労の賃上げ要求等が妥結した後に、新労組合員によって撤去された。

5　47 年賃上げについて

⑴　47 年３月 21 日、分会は賃上げ一律 18,000 円等を内容とする要求書を会社に提出

し、前記のとおり団体交渉を重ね、同年４月 25 日、１人平均 7,000 円（ただし、その内 30％、平均 2,100 円は査定部分）の賃上げを行なうこと等を内容とする合意に達した。

⑵　査定方法

本件賃上げの考課査定は次のとおり行なわれた。

ア　査定者

査定者は主として当該被査定者を指揮、監督する地位にある組長以上の役職者であって、２～７段階にわたって査定が行なわれる。

イ　査定項目

査定項目は、監督職（班長以上の役職者）用と一般職用で異なり、監督職用の査定項目は、①勤務態度（３項目 20 点)、②管理監督（５項目 35 点)、③仕事の成果（６項目 45 点）であり、また一般職用の査定項目は、①服務規律（４項目 25 点)、②仕事ぶり（５項目 35 点)、③仕事の能率・成果（６項目 40 点）である。

なお、監督職用、一般職用ともに社員（主として事務・管理に従事する従業員で賃金は月給制)、工員（主として現業に従事する従業員で賃金は日給制）の間に査定項目の差異はない。

ウ　査定点数

査定点数は、各査定者の評定点数の合計の平均点を基礎に、課長以上の役職者で構成する勤務評定審議会で決定する。

⑶　査定額の算出方法

査定額は次の方法によって算出される。すなわち、

ａ　標準査定額（平均査定額 2,100 円を基本給額に応じてスライドさせた額）

ｂ　全社平均査定点数（ただし、社員、工員別）

ｃ　査定点数

$$\text{査定額} = \text{a} + \frac{(\text{c} - \text{b}) \times 2 \times \text{a}}{100}$$

⑷　前記⑵の方法による査定の結果、社員（37 名）の平均査定点数は、76.34、工員（40

名）の平均査定点数は 76.53 となり、47 年３月当時の分会員すなわちA_2分会長、A_4書記長、A_5、A_7、C_1、A_8、A_9、A_{10}、A_{11}およびA_6の 10 名の平均査定点数は 73.05 非分会員 67 名の平均査定点数は 76.94 であり、分会員 10 名のうち各全社平均査定点数以上となったのは３名であった。

なお、本社工場の非分会員８名の平均査定点数は 78.57 であった。

⑸ 本社工場における業務は、２～６名で班を編成して、班毎にそれぞれの担当業務が遂行されているが、分会員と非分会員の間に顕著な勤務態度等の差異はなく、また本社工場と尼崎工場における業務内容は同じであった。

なお、分会員 10 名のうち班長以上の役職者は３名、非分会員 67 名のうち同役職者は 16 名であった。

⑹ 本社工場の従業員 17 名（内分会員９名、非分会員８名）の査定者は、組長A_{10}（以下「A_{10}組長」という。分会員）、A_2係長心得、課長代理B_5（以下「B_5課長代理」という）、課長B_6（以下「B_6課長」という）、B_3常務およびB_1常務の６名であったが、このうち本社工場の従業員に日常接触し、直接指揮、監督しているのはA_{10}組長、A_2係長心得およびB_5課長代理の３名で、B_6課長とB_1常務の勤務場所は尼崎工場で同人らが本社工場に赴くのは１ヵ月に１度位でそれも約５分間程度に過ぎなかった。

前記６名の査定者の本社工場従業員に対する査定点数を分会員、非分会員別に表示すると、第４表のとおりである。

<第４表>

区分＼査定者		A_{10}	A_2	B_5	B_6	B_3	B_1
分会員	被査定数	6 名	8 名	9 名	9 名	2 名	9 名
	平均査定点数	80.3	80.3	79.6	71.0	65.0	61.6
非分会員	被査定者数	7 名	8 名	8 名	8 名	1 名	8 名
	平均査定点数	80.7	79.2	80.5	76.0	80.0	76.5

⑺ 本件考課査定時の分会員 10 名の 45 年年末一時金から 47 年賃上げまで５期の平均

査定点数と同時の全社平均査定点数は第５表のとおりである。

<第５表>

期区分	47年３月当時の分会員10名の各期の分会加入状況			左記計人員の平均査定点数	全社平均査定点数	
	分会加入人員	分会未加入人員	計		社員	工員
45年年末一時金	2名	7名	9名	85.1	84.2	84.7
46年賃上げ	5～8名	1～4名	9名	81.5	82.9	82.8
46年夏季一時金	5～8名	2～5名	10名	74.7	79.2	78.6
46年年末一時金	8名	2名	10名	74.7	79.7	76.8
47年賃上げ	10名	—	10名	73.05	76.34	76.53

〔注〕Ａ５は、46年２月入社のため、47年３月当時の分会員10名のうち、45年年末一時金と46年賃上げの対象人員は９名である。

なお、本件考課査定時の分会員10名のうちＣ１は、47年12月退職し、分会をも脱退した。

６　Ａ５の配置転換について

⑴　Ａ５は、45年２月23日、社員として入社し本社事務所の総務部経理課に配属され、本件配置転換まで同課の係長Ｂ７（以下「Ｂ７係長」という）と同課員Ｃ３の指揮を受けて前記Ｃ２とともに軽易な伝票の作成、帳簿の記載等の事務に従事していた。

⑵　同年12月、Ａ５は分会に加入し、その後分会のビラ・ステッカーの作成等に従事し、また前記のとおり47年春闘では、本社事務所でただ一人鉢巻を着用して就労する等活発に組合活動を行なった。

⑶　47年４月ごろ、Ａ５は、同年８月中旬に渡米旅行をすることを姉とともに計画した。

⑷　８月３日ごろ、Ａ５は、本社事務所で母親が病気で点滴をうけている旨述べた。

同月９日、Ａ５は、Ｂ７係長に大阪大学医学部附属病院（以下「阪大病院」という）に母親の薬をもらいにいくとの理由で早退を申出て承認を受け、午後３時ごろ退社した。しかし、Ａ５は、阪大病院には赴かず、神戸市のアメリカ領事館（以下単に「領事館」という）に赴き、渡航申請をしようとしたが、受付終了時刻に間に合わず渡航申

請はできなかった。

⑸　翌10日、A5は、B7係長とB4部長に前日と同様の理由で早退を申出て承認を受け、午後２時ごろ退社し、前日と同様に領事館に赴き、渡航申請をした。しかし、提出書類が不備であること、目的地が観光地でないことの理由で、係官から身分証明書に代るものとして会社発行の休暇証明書を提出するよう求められた。

同日、帰宅途中のB7係長とB4部長に会ったA5は、阪大病院から休暇証明書の提出を求められた旨述べ、同証明書の発行方を要望した。

⑹　翌11日、A5は、前記証明証の発行をB4部長に依頼し、その理由として「母親を入院させるのに、完全看護の看護婦がお盆で帰省している間、付添って看病できることの証明が必要である」と述べ、これを信じたB4部長は、８月13日から同月21日までの休暇を認める旨記載した「容認書」を作成してA5に渡した。なおA5は、同日年次有給休暇をとっていた。

「容認書」を受取ったA5は、直ちに領事館に赴き、同書面を提出した。ところが、渡航申請は２週間の渡航となっていたため、同日午後２時ごろ領事館から「容認書」の内容について会社に電話で問合わせがあり、この問合わせによって、B4部長は、はじめてA5が渡米旅行を計画していたことと「容認書」の使途を知った。このため、B4部長は急きょ領事館に赴き、「容認書」の破棄を申出た。

なおA5は、同日午後４時ごろ帰社したB4部長に謝罪した。

⑺　同月12日および16日の朝、B4部長は、A5を呼び「今度の行動を反省してくれ。人の同情をかってそれを踏みにじった非常に計画的で悪質な言動だ。飼い犬に手をかまれるとはこのことか。帰って両親にも相談して、反省してくれ」等と述べ、処分が未定であるとして帰宅させた。

なお会社は、A5に両日の賃金を支給しており、また13日は日曜日、14日および15日は盆休みであった。

⑻　同月17日、B4部長はA5に対して、①譴責処分（始末書を取り将来を戒める）に付す旨の辞令と、②総務部経理課から本社工場リベットボルト倉庫に配置転換する旨の

辞令を交付し、さらに口頭で③始末書提出に伴い賃金細則によって一年間昇給停止とする、④現業職への配置転換に伴い身分を社員から工員に格下げし、賃金は月給制から日給制に変更する旨述べた（以下①～④を「8･17 処分」という）。

なお従前会社において、事務に従事していた女子社員が倉庫等の現場に配置転換されたことはなかった。

⑼　同月 22 日、8･17 処分に関する団体交渉が開催され、分会はその全面撤回を要求したが、会社は解雇に相当する位であるから 8･17 処分は軽すぎると考えていると主張して応じず、物別れに終った。そこで、同月 28 日組合は、8･17 処分について当委員会に不当労働行為救済申立て（本併合事件中、47 年（不）第 65 号事件）を行なった。

⑽　同月 29 日ごろ、Ｂ４部長とＡ２分会長は 8･17 処分について話合ったが、そのなかでＡ２分会長は「始末書は殺生だ。謝罪文位やったら書く。リベットボルト倉庫勤務も無茶だ。事務的業務主体の仕事をやらすべきだ」と述べた。

なおリベットボルト倉庫には、従前Ｃ４（59 才工員）１人が勤務していたが、その主な業務内容は、回収したボルトのネジ山を直したり、また同ボルトを種類、サイズ別に分類整備することなどであって、事務的業務はほとんどなかった。

⑾　９月５日、会社は 8･17 処分を変更し、①謝罪文を提出すること、②本社工場工具倉庫兼リベットボルト倉庫勤務を命ずる、旨の各辞令をＡ５に交付して、8･17 処分のうち譴責処分、身分格下げ、昇給停止および日給制への変更は撤回した。

そして辞令交付に際し、Ｂ４部長は、従前工具倉庫は班長Ｃ５（工員）１人であって、特に伝票整理が不十分なので、主として同業務をやって欲しい旨述べた。しかしその後、Ａ５は会社に謝罪文を提出せず、またリベットボルト倉庫のみで勤務している。

なお組合は、8･17 処分の変更に伴い、本件 47 年（不）第 65 号事件関係の請求内容を配置転換の撤回のみに変更した。

第２　判断

１　団体交渉について

⑴　一時金等に関する団体交渉について

組合は、会社の態度は分会とは一時金や賃上げ問題について一切協議決定しないというものであって、実質的な団体交渉拒否であると主張し、これに対して、会社は①団体交渉の回数は分会の方が多く、かつ分会に先に回答したこともあること、②集団的画一的に労働条件の運営をはかる必要があるため、まず多数組合と話をつけようとするのは当然であること、を挙げて、会社の態度は全く正当であると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

まず、会社の前記①についてみると、そもそも団体交渉においては、その内容や使用者の態度こそ問題とされるのであって、単に回数の多いことのみをもって誠意ある団体交渉とは認められない。かかる観点からみると、分会との間の団体交渉の回数の点のみをもって、会社が分会との団体交渉に誠意をもって臨んでいたとは言い難い。

次に、会社の前記主張②についてみると、一般に複数の労働組合が併存する場合、使用者は、それぞれの労働組合との団体交渉においてできるかぎり回答時期を同一時期とするように努める等、団体交渉に臨む際の態度に差別の生じないよう公正を期すべきである。単に一方が少数組合であることを理由に、少数組合との団体交渉を多数組合への回答内容の単なる通知の場所とし、少数組合を労働条件の協議決定の場から事実上排除するが如き態度が許されないことは論をまたないところである。

しかして、本件団体交渉についてみると、会社は分会との団体交渉にはその出席交渉員の顔ぶれからみて、直ちに上積み等の積極的回答を行ない難い体制で臨み、また第一次有額回答、上積み回答 12 回のうち、分会に先に回答がなされたのはわずか２回に過ぎず、さらに分会との団体交渉 22 回のうち 20 回までがゼロ回答または新労に対する回答額の伝達に終始しているのである。このような会社の態度は、新労との団体交渉を重視し、分会との団体交渉を軽視するものであって、分会との団体交渉で誠意をもって一時金問題や賃上げ問題を解決しようとする姿勢が認められず、会社の前記主張②は首肯し難い。

以上の判断を総合すると、本件団体交渉における会社の態度は、団体交渉に誠意をもって応ずべき使用者の義務に反するものであって、労働組合法第７条第２号に該当

する不当労働行為と言わざるを得ない。

⑵　尼崎工場の移転に関する団体交渉について

組合は、会社が確約書を一方的に無規し、団体交渉に応じないのは明らかな不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、確約書は本社工場の移転ならびに尼崎工場の従業員中何人かの者が分会に加入するであろうことを予想してのものであるが、実際は尼崎工場に分会員は存在していなかったのであるから、工場移転について分会と団体交渉を行なわなかったことに何ら不当とされる点はないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

確約書の内容は、前記認定のとおり尼崎工場の移転に関することであり、また同工場における分会員の存否も条件となっていないのであって会社主張は失当である。

しかして、会社は、尼崎工場移転に関し団体交渉に応ずべき義務があったのであるから、これを一方的に無規し、拒否し続けた会社の態度は、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。

なお組合は､確約書の履行をも求めるが､本件工場移転はすでに完了しているので、団体交渉の開催まで命ずる必要を認めない。

２　Ｂ₂社長らの言動等について

⑴　Ｂ₂社長およびＢ₃常務の発言について

組合は、本件発言は組合活動に対する不当な妨害であって明白な不当労働行為であると主張し、これに対して、会社は、Ｂ₃常務の発言は就業時間中のことであり、また同常務およびＢ₂社長の発言はいずれも自己の感想を述べた程度のものであって、両発言者の不当労働行為意思が明らかでない以上、不当労働行為には該当しないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

まず、Ｂ₃常務の発言は、休憩時間中のことであって、これを就業時間中であったとする会社の主張は事実に反する。

また両名の発言内容は、前記認定のとおり、個々の分会員らに対して、鉢巻の着用

を思いとどまらせようとするものであって、分会の鉢巻着用を嫌悪してこれを妨害する意図のもとになされたことは明らかである。

したがって、会社の前記主張は容認できず、これらの発言は、分会の運営に対する支配介入であって、労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

⑵　尼崎工場におけるビラ撤去について

組合は、新労組合員がビラを撤去したのは会社の意を受けてのことであるから不当労働行為であると主張する。しかし、本件審問の全趣旨に徴しても新労組合員の本件行為が会社の意を受けてなされたものとは認め難く、組合の前記主張は採用できない。

３　47 年賃上げについて

⑴　組合は、本件考課査定において会社は分会員を低位に評定し、賃上げにおいて不利益に取扱っており明らかな不当労働行為であると主張し、これに対して、会社は、①本件考課査定は複数査定者による公平なものであること、さらに②分会員のなかには分会加入前から全社平均査定点数以下の者が多数いたこと、③分会員に比し、非分会員の査定点数分布が上位に寄っているのは非分会員中に管理者が多く含まれている結果であること、を挙げて、本件考課査定に関し不当労働行為とされる点は何らないと主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

⑵　そもそも、従事する職種、職務に対する評価を離れて、主として従業員個々人の勤務成績の評価を対象とする考課査定においては、いわゆる職務分析や職務評価と異なり、査定者の主観的判断の介在する余地が特に大きく、特定の評価項目を除き、その評価結果の客観性、具体性は確保し難いのであって、それだけに使用者は、考課査定の実施にあたって、特に複数の労働組合の併存する場合等においては、その公正さに慎重を期し、十二分に留意すべきである。

そこで本件考課査定についてみると、本社工場従業員のうち分会員と非分会員の間に勤務態度等にさしたる差異は認められないのに、平均査定点数で 5.52 の格差が生じているが、このことについて合理的な理由は本件審問の全過程に徴しても見出し得

ないのであって、複数査定者による査定であること等をもって公平であったとする会社の前記主張①は首肯し難い。

⑶　次に、会社の前記主張②③についてみる。

分会員 10 名のなかには、分会加入前から全社平均査定点数を下回っていた者が一部含まれていることは事実であるが、前記認定第５表に表示したように、本件で問題とされる 47 年３月当時の分会員 10 名の分会加入前を含めた過去の平均査定点数は、９名中分会員が２名に過ぎなかった 45 年年末一時金では全社平均を上回っていたのに、分会員が５名以上となった 46 年賃上げでは全社平均を下回り、かつその後の各期はいずれも全社平均を下回り、分会員の増加につれてその平均査定点数が低下していることが認められるのであって、全体としては分会加入後にその査定点数の低下したことは明白である。また、非分会員中に占める役職者の割合は、前記認定で明らかなように分会員の場合の方が大である。したがって、会社の前記主張②③は採用し難い。

⑷　しかして、前記認定第４表に表示したように、本社工場従業員に日常接しているＢ$_5$課長代理らの３名の査定点数は分会員、非分会負の間で 0.4～1.1 の格差があるだけなのに、月間１度それも５分間位しか本社工場にいないＢ$_1$常務とＢ$_6$課長の査定点数ではその格差が５～14.9 となっていること、前記判断のＢ$_2$社長らの発言等をも総合して勘案すると、分会員 10 名の平均査定点数が非分会員 67 名の平均査定点数を 3.89 下回った原因は、本件考課査定に会社の分会の存在を嫌悪する意思が介在したところにあると判断するのが相当であって、本件会社の措置は、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言わざるを得ない。

⑸　ところで、本件救済方法についてであるが、組合は、分会員 10 名の平均査定点数を本社工場の非分会員８名の平均査定点数 78.57 まで引き上げるよう主張するが、本社工場と尼崎工場の業務内容は同じであること、査定方法、基準は全社的に画一的に適用され工場間に差のないこと等よりすれば、本社工場の査定結果を切離し、これを基準として分会員と非分会員の間の格差を是正する合理的根拠は見出し得ないのであって、この点に関する組合の主張は採用し難く、またＣ$_1$は、本件審問終結時には分会員

ではないので、同人に対する金銭的な救済は必要と認めないので主文１のとおり命ずる。

４　Ａ５の配置転換について

組合は、本件配置転換は会社が本社事務所から女子分会員を排除し、ひいてはＡ５を退職させることを真の目的として行なった措置であって、不当労働行為であると主張する。

しかしながら、本件配置転換は、会社が前記認定のようなＡ５の背信の言動が経理課員としての適性に欠けると判断して行ない、かつ会社がＡ５に対して指示した配置転換先の主たる業務は伝票の整理すなわち事務的作業なのであり、必ずしも女子社員の業務として不適当とは言えず、Ａ５が活発な組合活動を行なったことないしは同人が分会員であることを理由としてなされたものとは認め難いので、組合の前記主張は採用できない。

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 11 月 26 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎