

中労委、昭 47 不第 88、昭 48. 12. 19

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

本件再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

(1) 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、その従業員は昭和 48 年 6 月の再審査結審時は約 440 名である。

(2) 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 3,400 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ている組合の吉田鉄工所分会（以下「分会」という。）があり、その分会員は昭和 48 年 6 月の再審査結審時には 16 名である。

(3) なお会社には、分会のほかに、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。)が組織されており、その労組員は昭和48年6月の再審査結審時約300名である。

2 分会公然化以降の労使事情について

(1) 昭和42年3月会社の従業員数名は、組合に加入し、分会を結成した。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を要求する等の活動が続けていた。

(2) 昭和44年8月14日にいたり、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定し、同日会社はその存在を通告した。

(3) 分会員数は公然化当時200名近くであったが、会社の分会および分会員に対する支配介入行為(中労委昭和45年(不再)第34号事件命令、昭和46年4月21日決定)を契機として、44年9月末頃までにその大半が脱退するにいたり、その後も漸減していった。

(4) その後、会社は、社内に2つの労働組合が併存する中で、つぎのような行為を行なった。

① 昭和44年10月会社は、吉田労組と「昭和45年度福利厚生助成金に関する協定」を締結し、吉田労組に助成金を支給したが、分会に対しては、相互に信頼関係がないとして支給しなかった。

② 昭和45年6月1日会社と吉田労組は、従来会社が行なっていた従業員食堂の管理運営に関する一切の権限を吉田労組に委託する旨の1年更新の契約を締結した。

このことから吉田労組員による分会員に対する食堂利用についての不利益取扱いの問題が発生した。

③ 昭和46年度賃上げ査定期間内の昭和46年2月に分会員の担当していたマイクロメーターが狂っていたことに端を発し、第1次査定者である班長らを含む吉田労組の組合員が分会役員を休憩時から就業時間内にわたってつるし上げ等を行なった事件が発生したが、会社はその原因は分会にあるとして、昭和46年3月5日、分会長、副分会長(2人)を懲戒解雇処分にした。なお吉田労組に対しては、役員全

員を職場離脱を理由として最高出勤停止 3 日、最低減給 1 日の処分を行なった。

- ④ 会社はさらに昭和 45 年 5 月頃から 46 年 3 月頃までに分会員に対し、仕事替、就労停止処分、懲戒解雇処分を次々と行なった。

組合は以上のような会社の行為に対し、大阪地労委に不当労働行為の救済申立てを行なったが、大阪地労委は、会社のこれらの行為はすべて不当労働行為であるとして救済命令を発した。これを不服として会社は、当委員会に再審査の申立て（昭和 48 年（不再）第 39 号事件）を行ない、現在係属中である。

3 賃金問題をめぐる従来の紛争について

- (1) 会社は、昭和 44 年 8 月の分会公然化以前から賃上げや、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 項目のみで、45 点満点であった。そのうち欠勤、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。
- (2) 分会公然化直前に支給された昭和 44 年夏期一時金についても前記 2 項目による考課査定が行われたが分会員は若干の上下の差はあるが、おおむね全従業員の平均査定額を得ていた。またそれ以前の査定額についても全従業員の平均査定額を得ていたことが認められる。
- (3) しかし、分会公然化後の昭和 44 年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た。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。
- (4) この新査定方式は、昭和 44 年年末一時金、同年 12 月の定期昇給にも適用されたが、その結果分会員の平均得点はいずれも全従業員平均の 4 分の 1 程度であった。

会社は、昭和 45 年度賃上げおよび同年夏期一時金についてもこの方式による査定を実施しようとしたが、査定方法をめぐり、労使間で対立し、この賃上げおよび一時金は妥結していない。同年年末一時金については、査定支給したが、分会員の平均得

点は全従業員の平均得点の約 41%であった。

- (5) 組合は、昭和 44 年年末一時金、同年 12 月の定期昇給、昭和 45 年度賃上げ、同年夏期一時金および同年年末一時金の問題その他について大阪地労委に不当労働行為の救済申立てを行ない、大阪地労委は上記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認めて救済命令を発した。これを不服として会社から再審査の申立て（昭和 46 年（不再）第 61 号事件、および昭和 47 年（不再）第 21 号事件）がなされたが、当委員会は、昭和 47 年 11 月 15 日付で再審査申立てを棄却する命令を発している。

4 昭和 46 年度賃上げについて

- (1) 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（配分、一律 10,000 円、年令調整 3,000 円、年功調整 4,000 円）を主な内容とする要求書を提出した。回答指定日は同月 20 日であったが、会社は回答指定日までには回答しなかった。
- (2) 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、4 月 25 日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 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再検討を主張し、団体交渉はものわかれになった。
- (3) 5 月 6 日会社は分会に対し、係長以下全従業員 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。これによると配分については 4 月 25 日回答より成績比分が 10%減、基本給比分が 10%増となっている。
- (4) 5 月 12 日、団体交渉が行なわれ、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を回答した。
- (5) 以上の経過を経て、昭和 46 年度賃上げは 4 月より実施されることとなったが、成績比分 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。

なお、分会は、前記団体交渉の席上、公平な査定をするよう会社に要求したが、これに対し会社は、従来も公平な査定をしてきたし、今後も公平に査定するものであると説明している。また、第1次査定者である班長、係長（すべて吉田労組員である。）も実際の査定に当っては従来の態度を変えていないことが認められる。

- (6) 分会員の考課査定の結果は第1表のとおりであるが、この考課査定における1点の単価は151円余であるのでこれにより全従業員平均の成績比の金額（4,600円）から全従業員の平均査定点数を算出すると30.5点となる。分会員の平均査定点数は12.2点であるので全従業員の平均査定点数に対し約40%である。また分会員の査定点数は全従業員の平均査定点数よりもすべて下まわっている。

さらに、A₁、A₅およびA₇を除く他の分会員についてみると、「精勤度」を除く4項目のウエイトはそれぞれ「精勤度」の2ないし3倍であるにもかかわらず、これらの査定点はいずれも「精勤度」のそれと同じか又は下まわっている。

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						台 計 (50点)
		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)	
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

5 昭和46年夏期一時金について

- (1) 昭和46年6月10日分会は、会社に対し、1人平均240,000円（配分、一律70%、基本給比20%、年功比10%）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入れた。しかし会社は、7 月 6 日にいたるまで回答しなかった。

(2) 7 月 6 日、第 1 回団体交渉が行なわれ、席上会社は、分会に対し、①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 円以上の者は、50%を 6 ヶ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。

(3) 会社は、昭和 46 年夏期一時金を査定するにあたり、考課査定に関する新評価基準を作成し、会社の掲示板に掲示した。その新評価基準はつぎのとおりである。

成 績 評 価 基 準 書		
評 価 要 素		評 価 期 間 中 の 成 績 に 対 す る 着 眼 点
業績 (成果) 50点	作業の速さ (15点)	- 与えられた仕事をいつも能率よくやりこなしたか。 - 与えられた仕事を所定期間内に完了したか。(遅延による工程上の支障によって困ったことはなかったか) - 仕事の段取りや処理は速かったか。
業績 (成果) 50点	作業の正確さ (15点)	- 各作業に要求される精度をいつもみたしていたか。 - 不良品を出す割合はどうか。 - 仕事の内容をよく理解して、作業を正しく進めたか。 - 中途半端の作業で、次工程にめいわくかけたことはなかったか。
	仕事の質 (20点)	- こなした仕事に要した技能の度合い、困難さはどうであったか。(同一職種内の比較) - 担当職種と他職種との技能程度の比較はどうか。
執態 務度 30点	協調性	- 自分の仕事を他の関連する仕事やチームの目標の一環として認識している割合はどうか。 - 仕事の繁閑、工程の進捗などの事情を考慮し、休暇欠勤のとり方、残業などに協力している割合はどうか。
執態 務度 30点	積極性	- 仕事のやり方についての研究や改善工夫に積極的に努力をしたか。 - 上司の指令督促を受けなくとも、自己の職責を遂行しようとする熱意があったか。
	規律	- 会社諸規定や上司の指示、命令によく従ったか。 - 無断で職場を離脱したり、仕事時間中私言が多いことはなかったか。 - 職場の秩序を乱したり、他に迷惑をかけたようなことはなかったか。 - 無届欠勤や納得できない遅、早退が多くはなかったか。
能力 10点	知識・技能	- 担当作業についての実務知識の程度はどうか。 - 関連する作業分野の知識の程度はどうか。 - 技能の程度はどうか。 - 期中の仕事に対する習熟や上達ぶりはどうであったか。
精 勤 度 10点		勤怠取扱い基準に基づき自動的に計上する。

(4) 会社は、昭和 46 年夏期一時金の成績比分（平均 68,240 円）をこの新評価基準（4

項目 100 点満点) により査定した。しかし班長らが査定するに当っては、査定のために活用できると考えられる客観的資料、すなわち各従業員の作業実績が示されている作業伝票や、仕事の難易度を加味し、一つの作業工程を消化した場合与えられる奨励時間（奨励給はこの奨励時間×50 円で与えられている。）を集計した結果にもとづき査定したものではなく、専ら日常の観察を通じて査定していることが認められる。

- (5) 分会員の考課査定の結果は第 2 表のとおりであるが、この考課査定における 1 点の単価は 1,088 円であるので、これにより全従業員平均の成績比の金額（68,240 円）から全従業員の平均査定点数を算出すると 62.7 点となる。分会員の平均査定点数は 25.6 点であるので全従業員の平均査定点数に対し 41%である。また分会員の査定点数は全従業員の平均査定点数よりもすべて下まわっている。

さらに A₁をのぞく分会員全員についてみると、「精勤度」を除く 5 項目のウエイトは「精勤度」と同じかないしは 3 倍であるにもかかわらず、これらの査定点はいずれも「精勤度」のそれをすべて下まわっている。

第 2 表 昭和 46 年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 積極性 規 則 (30点)	能 力 知 識 技 能 (10点)	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)				
A ₁	51,136円	9 点	7 点	6 点	8 点	11 点	6 点	38 点	47 点
A ₂	38,080	10	3	5	6	7	4	25	35
A ₃	19,584	9	2	2	2	1	2	9	18
A ₄	23,936	9	2	2	2	5	2	13	22
A ₅	17,408	6	2	2	3	1	2	10	16
A ₆	42,432	9	6	6	8	6	4	30	39
A ₇	17,408	8	1	2	2	2	1	8	16
A ₈	27,200	10	2	3	3	4	3	15	25
A ₉	16,320	10	1	1	1	1	1	5	15
A ₁₀	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

6 その他

昭和 47 年 3 月 21 日、会社は、分会員の A₁、A₇、A₅ および他 1 名を解雇したが、組合は、同年 7 月 22 日、大阪地労委に不当労働行為の救済申立てを行ない、現在大阪地労委に係属中である。

以上の事実が認められる。

第 2 当委員会の判断

会社は、昭和 46 年度賃上げおよび同年夏期一時金のうちの査定分は、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 査定者の主観的判断が入ることをもって、直ちに査定結果が公正なものと認められないとはいえず、査定するに当っては出来るだけ客観的な材料に基き、極力恣意的な判断を避けるように努めている。とくに 46 年夏期一時金の査定にあたっては査定結果をさらに工夫し、できるだけ客観性をもたせるべく新しい項目で査定したものである。したがって、分会員が低く査定されたのはそれだけの十分な理由があるものである、

② 会社は、査定が正当であることを一応立証したものであるから、組合がその理由のないこと、また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それをせず、したがって、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。

1 昭和 46 年度賃上げの査定分について

(1) 昭和 46 年度賃上げの査定分については、会社が、分会公然化直後の昭和 44 年年末一時金の査定の際より新規に採用している 5 項目による査定方式によって査定が行なわれたものであることは、前記第 1 の 4 の(5)認定のとおりである。ところで、この査定方式においては、

① 5 項目の査定項目のうち、それまで査定の主眼でありタイムレコーダーから自動的に査定され客観的と認められる「精勤度」のウエイトが 10%と低く抑えられ、これに反して、主観的判断に左右される要素が強く、かつ生産と直接因果関係の薄い

他の４項目のウエイトが格段に高くなっていること、

② 第１次査定のほとんどは分会と対立している吉田労組の組合員であること、
が認められる。これらの事情からすれば、この方式による査定は、運用次第によっては恣意的なものとなるおそれが強いものと認めざるを得ない。

実際この査定方式が適用された結果、前記昭和４４年年末一時金ならびに同年１２月昇給および４５年年末一時金の査定においては、分会員は前記第１の３の(４)認定のとおり、それぞれ著しく低く査定されているが、これに対し当委員会は前記第１の３の(５)の通り、これは、会社が分会公然化以前は平均程度に査定していた分会員に対し、「精勤度」を除く４項目の査定においてとくに不利な運用を図ったものと認めざるを得ないものと判断した。

(２) 昭和４６年度賃上げの査定分についても、前述のとおり、この査定方式がとられたものであるが、査定に当たっての査定者の態度の変っていないことは、前記第１の４の(５)認定のとおりである。この査定の結果は、前記第１の４の(６)認定のとおり、分会員の査定の平均は、従業員平均に対し４０％程度と昭和４５年年末一時金の査定と同程度に著しく低く査定されているが、このことについて上記(１)の４４年・４５年の賃金、一時金の場合と同様納得し得る会社の説明はない。

したがって、この査定についても、前記命令で判断したと同様会社が「精勤度」を除く４項目の査定をとくに分会員に不利に運用したものと認めざるを得ない。

２ 昭和４６年夏期一時金の査定分について

(１) 会社は、昭和４６年夏期一時金の査定分の査定にあたっては、「人物品位」の項目を排除するなど従来の査定項目を変更し、また査定にあたっては成績評価の具体的な基準書を作成するなど、査定の客観化を図ろうとしたと主張する。

しかしながら、前記第１の５の(３)、(４)認定のとおり、①会社には、作業標準カードを根拠にして、各作業者の達成した仕事の質および量による業績が記載されている作業伝票や、担当する仕事の難易度も加味し達成した仕事量が反映されている各作業者の奨励時間など、客観的に利用しうる資料があるにもかかわらず、これらの資料は査

定項目とは直接的には結びつけられていない。査定は専ら班長らが日常の観察を通じて把握したものを記憶し査定したものである。②分会の公然化以前査定の主体であり、客観的に査定できる「精勤度」がいぜん低いウエイトに抑えられているにもかかわらず、「協調性」など主観的要素の強い事項を内容とする執務態度がかなりのウエイトをめている。③第1次査定者である班長の査定結果はおおむね最終の査定結果として採用されており、それら班長のほとんどは、分会と対立する吉田労組の組合幹部または組合員である。

したがって、新しい査定方式も前の方式と同様運用次第によってはかなり恣意的になるおそれの強いものであると認めざるを得ない。

- (2) この新方式による査定結果は、前記第1の5の(5)認定のとおりであるが、分会員はいぜんとして従来とほぼ同様に著しく低い査定をうけているものであり、とくに、「精勤度」ではほとんどが満点ないし満点ちかい査定点を得ているにもかかわらず、他の5項目では著しく低く査定されている。
- (3) ところで、このような査定の結果について会社はその理由のあることを十分立証したと主張するが、前述のとおり、会社には作業伝票や各作業者の奨励時間など、従業員間の業績や技能を比較しうる具体的資料があるにもかかわらずその提出もなく、他にこのような査定結果について納得し得る説明もない。さらにまた、前記第1の2の(4)の③認定のとおり、この査定期間においても班長らを含む吉田労組員による分会役員のつるしあげ事件などが発生していることを考慮すると、昭和46年度夏期一時金査定についても、「精勤度」を除く4項目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。

3 不当労働行為の成否について

前記第2の1および2判断のとおり、昭和46年度賃上げおよび46年夏期一時金の査定分につき、分会員を低く査定したことについての合理的理由は認められないのであるから、前記第1の2の労使事情をあわせ考えると、これは結局、分会の組合活動を嫌悪する会社が、運用次第で恣意的になりうる査定方式によって、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る。また、救済内容についても「精勤度」を除き、少なくとも全従業員の前平均得点まで分会員の査定点の引き上げを命じたことは、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一応立証したのであるから、組合がその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それをせず、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、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

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48年12月19日

中央労働委員会

会長代理 平 田 富太郎