

和歌山、昭 47 不 7、昭 48 不 1、昭 49. 4. 25

命 令 書

申 立 人 和歌山県合同労働組合

申 立 人 同上島精機分会

被申立人 株式会社 島精機製作所

主 文

- 1 被申立人は、今後申立人組合を軽視ひぼうなどしたり、その組合員の脱退をすすめたり、また組合員であるということを理由に差別したりして組合の運営を支配し、又はこれに介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の島精機分会員（以下「分会員」という）に対し、昭和 47 年 7 月及び同年 12 月の一時金の支給にさいして行なった考課査定について、分会員の項目別平均がそれぞれ分会員以外の従業員の項目別平均を下まわらないように再査定を行ない、その結果に基づいて計算した額と、既支給額との差額を支払わなければならない。ただし、再査定によって計算した額が既支給額に満たないときでも、既支給額はこれを返還させてはならない。
- 3 被申立人は、分会員に対し、昭和 47 年 8 月の昇給にさいして行なった考課査定について、分会員の項目別平均が分会員以外の従業員の項目別平均を下まわらないように再査定を行ない、その結果に基づいて計算した額と、既に昇給せしめた額との差額を昭和 47 年 8 月に遡って昇給せしめなければならない。ただし、再査定によって計算した額が、既昇給額に満たないときでも既昇給額を変更してはならない。
- 4 被申立人は、分会員に対し、昭和 47 年 5 月の業績手当の配分にさいして行なった考課

査定（出勤状況査定は除く）について、分会員の項目別平均が分会員以外の従業員の項目別平均を下まわらないように再査定を行ない、その結果に基づいて計算した額と、既支給額との差額を支払わなければならない。ただし、再査定によって計算した額が既支給額に満たないときでも、既支給額を返還させてはならない。

- 5(1) 前記2項、3項及び4項によって救済を受けるべきものの範囲は、昭和47年7月及び同年12月の一時金並びに同年5月の業績手当についてはそれぞれの支給当時、同年8月の昇給については、その決定当時、分会員であって、かつ、昭和49年2月2日現在、申立人組合の組合員であったものとする。
- (2) 前記2項、3項及び4項にいう分会員以外の従業員は、管理職を除いた従業員とする。
- 6 被申立人は、本命令到達後3日以内に、下記文言を縦1m、横2mの木製板いっぱいに筆太に墨書し、これを従業員の見やすい場所に引き続き10日間掲示しなければならない。

記

株式会社島精機製作所は、昭和47年2月17日、和歌山県合同労働組合島精機分会が公然化してから後、和歌山県合同労働組合を軽視ひぼうしたり、その組合員の脱退をすすめたり、また組合員なるが故に差別扱いをしたりしました。これらの行為は労働組合法で保障された労働者の権利を侵害する不当労働行為であったと認め、ここに深くおわびします。

今後このようなことは一切いたしません。

昭和 年 月 日

株式会社 島精機製作所

代表取締役 B₁

和歌山県合同労働組合

執行委員長 A₁ 殿

同上島精機分会長 A₁ 殿

以上、和歌山県地方労働委員会の命令によって掲示します。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社島精機製作所（以下「会社」という）は、肩書地に本社をおき、編機などの製造販売を営む会社であり、その従業員は、昭和47年8月26日現在、約225人である。
- (2)① 申立人和歌山県合同労働組合（以下「合労」という）は、肩書地に事務所を有する合同労働組合である。
- ② 申立人和歌山県合同労働組合島精機分会（以下「分会」という）は、上記①の合労の下部組織であって、会社の従業員によって昭和45年3月に結成され、分会員数は本件審問終結当時30人である。
- (3) なお、会社には分会とは別に、昭和47年2月25日結成された島精機労働組合（以下「島労組」という）がある。

2 複数組合が存在するに至った事情

- (1) 昭和45年3月分会が結成されたが、その後分会はその存在を秘匿し、非公然的に活動が続けていた。

昭和47年2月ごろになって分会員数も100人を越えたので、同月17日組織の一部及びその活動を公然化した。すなわち、同日午前7時30分ごろ会社の門前で、分会長A₁、副分会長A₂、書記長A₃らが「合労島分会に加入しよう」というビラをまき、午前9時ごろには、5項目の要求を記載した要求書等を会社へ提出した。しかし、そのさい上記3役以外の組合員は顕名にはしなかった。

- (2) 上記要求書、団交申入書等を提出するため合労組合長ら8人が会社に入ろうとしたが、会社はこれを拒否した。しかし、約1時間程待たせた後、B₂総務部長が右文書を受理した。

- (3) 2月17日午前11時ごろ、分会の3役A₁、A₂、A₃の3人はB₃工場長から会社の商談室によばれ、組合のことについて種々聞かれたが、昼休み時間に食い込み、かんづめにされているように思ったので、昼休み中にすることがあると言って12時30分ごろ話合いを打ちきった。
- (4) ところで、2月17日分会公然化直後午前10時ごろ、別組合である島労組結成準備会が従業員に対し、分会脱退、島労組加入を呼びかけ、活動を開始し、その後曲折を経て、昭和47年2月25日別組合である島労組が正式に結成されたのであるが、その経緯は、つぎのとおりである。
- ① 2月17日朝、分会が公然化したのを知った設計室長（課長待遇）B₄は、「なんとか対抗してやらなあかん」と決心して、同日午前8時ごろから、自分の管理する設計室の部下たちと相談して、島労組結成準備のための趣意書作りに着手した。そのさい、B₄は、自分は表向き準備委員に加わらず、しかも主導的立場をとってC₁を委員長に、C₂、C₃、C₄、C₅、C₆、C₇らを委員とする趣意書を作成し、そのコピー4部を作り、職場をまわりながら準備委員就任の同意をとった。
- ② 上記の趣意書をもってB₄、C₈、C₇らが、島労組結成加入賛同の署名集めに職場をまわったが、それは休み時間中のみならず勤務時間中にも及んだ。
- ③ B₄は、当時課長待遇で、会社の利益代表者に当ることを自分で知っていたので、役職辞退届を用意して活動が続けた。しかし、結成活動は午前8時ごろから始められ、午後9時ごろまで続けられていたが、役職辞退届が工場長に提出されたのは同日午後6時30分ごろであり、その間分会脱退、島労組加入を呼びかけたA₄に対し、その辞表を見せている。
- ④ 2月17日午後9時から10時ごろの間に工場長が設計室に来て、「君に今組合活動をやられると、3月に予定している展示会もできないことになるから、なんとかできないか」という社長からの意向が伝えられた。しかし、B₄はこれをことわったが、再度の要請があり、これを了として「私は組合活動を降ります」と承諾した。従ってB₄の役職辞退は実現しなかった。

⑤ ところで、2月20日、C₆、C₉、C₂、C₁₀、C₁₁、C₃、C₁₂ほか10人余が組合結成のため集会をもったが、2月19日以前にも同様な集会が2、3回もたれている。

⑥ その後2、3回の会合を行ない、2月25日12時すぎから約20人ぐらい集り、決起大会、引続き総会を開き、会社への要求事項等も決め、役員選出では、委員長にC₆、書記長にC₁₂、会計にC₁₀、副委員長にC₂及びC₅、組織部長にC₈がそれぞれ決った。

こうして島労組が生れたのであるが、同労組の結成の動機は合労に対抗して企業内組合をつくることにあった。

このようにして、企業横断組合たる分会と、企業内組合である島労組が併存し、爾後会社との間で複雑困難な問題が発生することになった。

3 賃上げを中心とする交渉における両組合に対する差別と支配介入

(1) 合労は2月17日、つぎの項目を含む5項目の要求書を会社へ提出した。

① 賃上げ一律13,000円2月実施

② 昼食時間(現行45分)を1時間とすること。ただし、拘束時間の延長は認めない。

そして3月17日の団交で、会社は、賃上げについては7,697円以上はむつかしい、時間短縮については1日単位の短縮はむつかしいが、時短としてメーデーを含む夏期休暇3日間を有給とする、次回団交は3月末までにもつこと等を約した。

(2) ところが、

① 4月1日午前会社は、社内食堂に「4月3日より15分の時短を実施する。ただし、メーデーを含む3日間の夏期休暇は撤回する」という告示をし、団交での確約を一方的に破棄し、その後において副委員長A₂に同様の文書を通知書として手渡した。

② 会社は、合労に対して3月末日までに団交をもつと約束しながら、その後何の連絡もせず、4月7日の会社からの合労あて「団交について」という文書の内容も「団交の条件を4月8日午前10時から12時までとする。人数は5人、場所は経済セン

ター9階とする」という一方的なものであった。

他方島労組とは、会社内でのみ団交している。

- ③ 4月8日の団交で「賃上げについては7,697円に1,103円（8月実施）プラスし、平均8,800円とする。これが会社の賃上げについての最終回答である。だから今後団交の必要がないから団交はもたない」と一方的に以後の団交を拒否する態度を明らかにした。

- (4) 島労組は、会社に対し、2月25日ごろつぎの2項目を含む7項目の要求書を提出した。

① 一律15,000円とプラスアルファのベースアップ

② 労働時間を7時間45分とすること

- (5) ところが、これに対し会社は、労働時間短縮については合労には毎日の時短はできないと言っていたのに、島労組に対してはこれを認めた。そして、この後で(2)①の時短告示をした。

- (6) 会社は、島労組と4月10日午後6時から翌午前1時ごろにもおよぶ長時間の賃上げについての団交に応じ、その席上で島労組に対し、「合同労組のような企業繁栄を否定する集団とは区別して考えている」「今後島労組以外とは一切団交しない」などと言った。そして4月11日午後2時から会社会議室で引き続き島労組と団交をもち、平均8,800円に基本給1,000円をプラス、実施については2月から7,697円、さらに8月からそれに2,103円を加え、ほかに諸手当3,216円を加え、計13,016円とすることで妥結した。

- (7) 翌4月12日には分会に対し、4月11日の島労組との妥結の内容を分会員に準用する、合労の要求額より上まわっているので今後団交の要はない旨通告し、賃上げについて以後団交する意思のないことを明らかにした。

- (8) ついで、会社は、昭和47年4月12日社長名で従業員各位あてとして、「島精機職員の絶対的多数を代表する島精機労働組合」とか「全従業員は今後上記の趣旨に沿ってより一層の協力を願います」とかいった文言を含む賃上げ交渉妥結告示をした。

4 分会員の脱退勧奨等

- (1) 昭和 47 年 2 月 17 日午後 4 時 30 分ごろ B₄設計室長が作業中の分会員 A₄のところを訪ね、労働組合の話などしたが、そのとき B₄は A₄に対し、「おれはここにこのようなもの（役職辞退届）をもっているのだ」といってそれを見せてから、つぎのようなことを言った。

「お前さん、この度の組合はどうなんだ」「もし分会に入っているとすれば考えんならんぞ」「こっちのほうへはいったらどうだ」等、

すなわち、分会をやめて島労組に入れという勧誘をした。

ところで、B₄が A₄と話し合っていたさい、日ごろからあまり A₄と親しくない C₇が話に割り込んできた。A₄はその時異常だと感じた。C₇は A₄に「合同労組の裏話を聞かせてやろう」と前置きして、

「合同労組はアカだ」とか「過激だから会社のためにはよくない」とか、いずれも合労の悪口ばかりいった。

- (2) 昭和 47 年 4 月 11 日会社内の事務所横の部屋で、A₄の母校御坊商工の先生 2 人と、A₄の同窓数人及び母校の先輩に当る B₄とが座談会をしたが、そのとき B₄は A₄たちに「おれ自身としては組合活動をやって良いのか悪いのかはつきり判らんのだが、とにかく会社の上の人の話では組合活動はしない方がよいそうだ。君達は当分なにもしないでおけ」といった。B₄は A₄の学校の先輩というだけで、職場をともにしたこともなく、また平素別に交際もしていなかった。

5 分会員に対する昇給一時金及び業績手当の差別扱いについて

- (1) 分会員に対する昇給一時金及び業績手当の差別扱いについて、当委員会の審問を通じ、明らかにされた分会員はつぎの 33 人である。

A₅・A₆・A₃・A₂・A₇・A₁・A₈・A₉・A₁₀・A₁₁・A₁₂・A₁₃・A₁₄・A₄・A₁₅・A₁₆・A₁₇・A₁₈・A₁₉・A₂₀・A₂₁・A₂₂・A₂₃・A₂₄・A₂₅・A₂₆・A₂₇・A₂₈・A₂₉・A₃₀・A₃₁・A₃₂・A₃₃

- (2) 昭和 47 年 8 月の昇給について

- ① 当事者間で協定された上記昭和 47 年 8 月昇給についての協定書によると、その昇給額は 1 人当たり平均 2,103 円であって、これを各人に配分するのに全額考課査定によっているが、昇給額の最低を 1,500 円とし、最高を 2,500 円となるようにしている。

すなわち、評価点を 12 点から 22 点までになるように考課査定し、22 点のものを最低の 1,500 円とし、漸次 1 点につき 100 円ずつ増額してゆき、12 点のものは最高の 2,500 円となるようにして昇給額が決定された。

- ② つぎに評価点をきめる方法については、昭和 47 年 2 月から同年 7 月までを考課期間とし、

- イ 仕事の質
- ロ 仕事の量
- ハ 不良度
- ニ 理解度・協力度
- ホ 執務態度
- ヘ 製品知識
- ト 作業改善
- チ 責任感・信頼度

の 8 項目について、優れているものを 1 点、普通のものを 2 点、劣っているものを 3 点として（従って合計点数の少ないものが優れていて多いものが劣っていることになる）査定している。

この 8 つの評価項目の判定については、つぎの基準を定めて運用している。

精度

- (1) 図面内（組立＝必要以上にがたがない）
 - 部品をよく見て組立てている
 - 完全に組むことができる（考えて組んでいる）
- (2) 寸法
面  どちらか指定外（必要以上にがたがある）
 - 仕上げたまま組立てている
 - 教えられたとおりに組んでいる
- (3) 寸法、面、どちらも指定外（たまにとまる）
 - 考えずにただ取付ている・考えずに組んでいる

量

- (1) 定時間内に予定は軽く、それ以上の仕事があれば残業でやってくれる。平均仕事量よりもはるかに多くそれを定時間内に仕上げてしまう。
- (2) 予定どおり
 - 適当にやっている。
 - いわれた分自分の仕事だけを完全にやる。
- (3) 予定よりおそい
 - 何を言っても一言文句を言う。与えられた仕事もたまにはほってかえる。平均的仕事量よりもはるかに少ない仕事しかもっていない。それを定時間かかっている。

不良度

- (1) 年1回以内
 - ほとんど手直ししないで良い
- (2) 半年1回以内、5ヵ月に1～2回少量だが不良が出る時もある。加工その他に頼り、

組立本来の部品でなくて、それでも組まなければならなかった場合たまに手直しがある。

- (3) 1 ヶ月に1回、よくまちがい、物わかりが悪い、しょっちゅう直さなければならぬ。

理解度・協力度

- (1) 会社の方針、仕事を理解協力できる。
- (2) 会社の方針、仕事を理解しようとしているが、まだ協力できていない。
- (3) 会社の方針、仕事を理解していない。
- ゆうずうせいがない。

態度

- (1) 遅刻 年2回以内（理由なき）作業態度良い 欠勤（有給内）
- (2) 遅刻 月1回以内（理由なき）作業態度普通 欠勤無届なし
- (3) 遅刻 週1回以上（理由なき）作業態度悪い 欠勤無届あり

＊その日に届けてこない人は無届けとする。

・仕事をすれば早い、機械を離れたり、又いっぷくする間が多い。

・服装（指定の作業服）はきもの（安全ぐつ）タバコのすいがらの後始末なども対象にする。

製品知識・技術

- (1) 全ての機械の原理が理解できている。社内で製造している機械についてその原理を理解している。
- (2) 自分の仕事の範囲だけ
- (3) わからない

作業改善（製品改善）

- (1) 年2回以上
- (2) 年2回以内
- (3) なし 新人であるため

責任感・信頼度

責任感 一言では何がそれなのかわからない。しかし上司になるにはそれがなくては部下からも信頼されない。又人間関係の面では仕事の精度、不良量など以上に大切なことだと思う。僕の思う責任感とは、約束を守ることだと思う。

- (1) ある 与えられた仕事をどのように考え計画してやるか。95%以上やれる。
- (2) 普通 上司又は先輩の言われたことがだいたいできる。
- (3) ない 人間関係が少なく協力の度合いが少ない。

そして第1次査定は係長（係長がないときは主任）、第2次査定は課長が行ない、そのうえで総合査定が行なわれている。

- ③ 以上の措置がとられた結果の評価点について、分会員と、非分会員との評価点の分布を比較してみると、つぎの（表1）のとおりである。

この（表1）について、各項目ごとに検討すると、分会員の平均点は非分会員の平均点よりも全項目において高く、従って、非分会員よりも劣っているものと評価されている。ことに8項目のうち、理解度・協力度、執務態度、作業改善、責任感・信頼度等の項目については両者の差が特にいちじるしい。

なお、この傾向は評定点別100分比を見ても明らかである。

(表1) 昭和47年8月昇給 考課査定結果比較表

考課項目	評 定 点	分 会 員 33 名 中 の 評 定 該 当 人 員 (人)	非 分 会 員 128 名 中 の 評 定 該 当 人 員 (人)	分 会 員 別 の 考 課 均	非 分 会 員 別 の 考 課 均	評 定 点 別 百 分 比 (%)	非 分 会 員 別 百 分 比 (%)
仕事の 質・精度	1	6	50	1.969	1.056	18.1	39.0
	2	22	72			66.6	56.2
	3	5	6			15.1	4.6
仕事の 量	1	1	40	2.242	1.421	3.0	31.2
	2	23	86			69.6	67.1
	3	9	2			27.2	1.5
不良 度	1	2	12	1.969	1.945	6.0	9.3
	2	30	111			90.9	86.7
	3	1	5			3.0	3.9
理協 解力 度	1	0	57	2.424	1.601	0	44.5
	2	19	65			57.5	50.7
	3	14	6			42.4	4.6
執務 態度	1	2	48	2.333	1.703	6.0	37.5
	2	18	70			54.5	54.6
	3	13	10			39.3	7.3
製品 知識	1	1	28	2.121	1.890	3.0	21.8
	2	27	86			81.3	67.1
	3	5	14			15.1	10.9
作業 改善	1	1	14	2.696	2.179	3.0	10.9
	2	8	77			24.2	60.1
	3	24	37			72.7	28.9
責任 信頼 感	1	0	49	2.484	1.671	0	38.2
	2	17	72			51.5	56.2
	3	16	7			48.4	5.4

考課対象人員 161名 分会員 20.5% 非分会員 79.5%

(3) 昭和47年7月の夏期一時金について

- ① 昭和47年7月の夏期一時金について、当事者間で協定されているところによると、つぎのとおりである。

イ 分会員（昭和 46 年 12 月 31 日以前入社のもの） 1 人当り平均基本給の 2.7 月分プラス 10,000 円（10,000 円は本年度に限り旅行費用として補助）

ロ 各人の配分方法

80%については出勤率を乗じ、20%については成績考課による

ハ 出勤率の算定方法

所定労働日数の 97%を 100 とする

ニ 成績考課比率による支給乗率

20%相当額を加減範囲とし、最低 50%とする

となっている。

② ところで、成績評価の評価点をきめる方法は、前記昭和 47 年賃上げの場合と全く同じ方法によっている。ただし、同じ方法によってきまった評価点に応じ、別に 140%から 50%までの乗率が定められて、この乗率をかけた結果により支給されたが、乗率の内容は不明である。しかし、基礎となるのは評価の点数であるから、その点数の良いものは支給額が多く、点数の良くないものは支給額も良くないことは明らかである。

③ 以上の方法で、会社が評価して得た結果について、分会員と非分会員との評価点を比較してみると、つぎの（表 2）のとおりである。

④ この（表 2）からつぎのことが認められる。

イ 考課項目別平均において、分会員は非分会員よりも全項目にわたって高い。すなわち、分会員は非分会員よりも低位に評価されている。

ロ 評定点別 100 分比についても、全項目において分会員は非分会員よりも低位にかたよった結果が出ている。

ハ 分会員と非分会員との評価の差は、理解度・協力度、執務態度、作業改善、責任感・信頼度等の各項目においてとくにいちじるしい。

(表 2) 昭和47年 夏期一時金考課査定結果比較表

考 課 項 目	評 定 点	評 定 該 当 人 員 (人) 分 会 員 33 名 中	非 評 定 該 当 人 員 (人) 分 会 員 134 名 中	項 目 別 の 平 均 考 課	項 目 別 の 平 均 考 課	分 会 員 評 定 点 別 百 分 比 (%)	非 分 会 員 評 定 点 別 百 分 比 (%)
仕 質 ・ 精 度	1	2	62	2.242	1.634	6.0	46.2
	2	21	59			63.6	44.0
	3	10	13			30.3	9.7
仕 事 の 量	1	0	52	2.727	1.820	0	38.8
	2	9	54			27.2	40.2
	3	24	28			72.7	20.8
不 良 度	1	1	33	2.121	1.813	3.0	24.6
	2	27	93			81.8	69.4
	3	5	8			15.1	5.9
理 協 解 力 度	1	0	66	2.636	1.597	0	49.2
	2	12	56			36.3	41.7
	3	21	12			63.6	8.9
執 務 態 度	1	0	50	2.515	1.731	0	37.3
	2	16	70			48.4	52.2
	3	17	14			51.5	10.4
製 品 知 識	1	0	34	2.606	1.902	0	25.3
	2	13	79			39.3	58.9
	3	20	21			60.6	15.6
作 業 改 善	1	0	20	2.909	2.171	0	14.9
	2	3	71			9.0	52.9
	3	30	43			90.9	32.0
責 任 感	1	0	57	2.666	1.716	0	42.5
	2	11	58			33.3	43.2
	3	22	19			66.6	14.1

⑤ 分会員に対する7月の夏期一時金について、昭和46年と昭和47年とを比較すると、つぎのとおりである。

(表3) 昭和46年・47年 夏期一時金比較表

年 度	分会員数	1人当り平均支給率	平均支給率より低い分会員数	同期・同学歴のものの平均より低い分会員数
昭和46年	30人 (7)	2・5月	14人(7人)	9人
昭和47年	30人	2・7月	29人	18人

昭和46年度の欄にある()内の数字は昭和46年3月に入社したものの数である。

⑥ この(表3) からつぎのことが認められる。

イ 昭和46年においては、そのときの平均支給額2.5月分よりも少ないものは、30人14人あり、このうち同46年3月採用者を除くと、23人中7人であったが、昭和47年ではそのときの平均2.7月分よりも少ないものは、30人中29人で全体的に不利となっている

ロ 同じく昭和46年においては、同期同学歴のものの平均より低いものは、30人中9人であったが、昭和47年においては、30人中18人に増加している

(4) 昭和47年12月の年末一時金について

① 当事者間で締結した昭和47年12月の年末一時金についての協定によると、

イ 分会員1人当り基本給の3.2月分

ロ 各人の配分方法は

a 70%は出勤率とする

b 30%は成績考課による

c 出勤率90%以下のものについては、標準支給額(3.2月分)に出勤率と考課率を乗じたものとし、出勤率97%以上は100%とみなし、90.1%以上96.9%までは別表(表4)換算率による

となっている。

(表 4) 昭和47年12月の年末一時金

出 勤 率	乗率 (%)	出 勤 率	乗率 (%)
97 ~100	100	93.0~93.4	94.3
96.5~96.9	99.3	92.5~92.9	93.6
96.0~96.4	98.6	92.0~92.4	92.9
95.5~95.9	97.9	91.5~91.9	92.1
95.0~95.4	97.2	91.0~91.4	91.4
94.5~94.9	96.4	90.5~90.9	90.7
94.0~94.9	95.7	90.0~90.4	90.0
93.5~93.9	95.0		

② 前記考課査定の方法はつぎのとおりである。

昭和 47 年 6 月 1 日から同年 11 月までを考課の期間とし、

- イ 仕事の質
- ロ 仕事の量
- ハ 仕事の知識（理解度）
- ニ 創意工夫・作業改善
- ホ 勤勉度（責任感・信頼度）
- ヘ 協調性
- ト 服務規律
- チ 安全衛生

の 8 項目と総合評定 2 項目について

- きわめて優れているもの 5 点
- 優れているもの 4 点
- 普通のもの 3 点
- 劣っているもの 2 点
- きわめて劣っているもの 1 点

と査定している。(従って合計点数の多いものが優れていて、少ないものが劣っていることになり、最高 40、最低 8 であって、昭和 47 年 8 月の賃上げ、同年 7 月の夏

期一時金の場合とは逆になっている。) この場合の査定者は昭和 47 年 7 月の一時金の場合と同様である。

この評定を基礎として、各項目の軽重の度合に応じて、ウェイト率で評価点を修正し、最高が 100、最低が 20 となるようにしている。そしてその評価点に応じて 150%から 50%までの、別に定める乗率（この内容は不明）をかけて支給額が算出されている。ただし、以上は出勤率が 90%以上のものについてであって、90%未満のものについては、別の計算方法がとられている。従って、支給額を左右する基礎的なものは考課の評価点であることがわかる。

- ③ 前記の 8 項目について考課査定するに当っては、つぎの（表 5）のような昭和 47 年 8 月昇給及び同年 7 月の夏期一時金の場合とやや異なった考課基準が定められている。

(表5) 人事考課基準

項目	要素	内 容	作 業	事 務	販 売	監 督	職 能
技能・技術 評定	仕事の質	・精度は 修正品は 不良品は ミスは ・作業手順は基準は正確か ・工具計器の使用法、手入れは	○	○	○	○	
	仕事の量	・速いか 遅いか 果した作業量は ・標準度 自己責任は段取りよく進めるか ・動作は速いか のろまか	○	○	○	○	
	仕事の知識 (理解度)	・仕事に必要な知識の程度は ・関連する知識の程度は ・仕事を指示するときの理解の程度は	○	○	○	○	
	創意工夫 作業改善	・創意工夫に努力しているか ・仕事の改善について意見具申をしているか ・優れた改善をしたか	○	○	○	○	
勤 怠 評 定	勤 勉 度 (責任感信頼度)	・勤務状態は、ずる休み 遅刻 早退 かげ日向は ・時間中の勤務態度はどうか ・仕事、職場に対する責任感の程度は 信頼度は	○	○	○	○	
	協 調 性	・不平不満 ・進んで協力するか 利己的か 他人の指導 ・礼儀作法は	○	○	○	○	
	服 務 規 律	・規則通達命令指示の遵守 諸手続の厳守 ・無責任行為 不法言動は ・会社施設設備器具の無許可使用は	○	○	○	○	
	安 全 衛 生	・安全管理規則を守っているか ・服装安全装置保護具整理整頓は ・注意力は 無免許作業は	○				○
販売 業 務 評 定	業 績	・販売実績、集金回収実績は ・市協動向の調査分析その対策 ・販売店代理店ユーザーの指導、管理				○	
	能 力	・職務上の知識・技術 ・接渉力、説得力、話し合いを合理的敏速にまとめる力 ・判断力、企画力、研究力				○	
監 督 能 力	企画・創造力	・目的を達成するため適確に分析手続方策を効果的に計画し準備し得る能力 ・技術方法手順を創造する能力					○
	指導・統率力	・適正な指示教育指導育成する能力 ・目的達成のため部下を統率し得る能力 ・部下からの信頼尊敬される度合					○
総 合 評 定	能力開発 向上意欲 改善考案 成果	・作業方法、内容についての研究向上意欲は ・技術技能の向上能力の開発に必要な研修教育に積極参加 修得意欲 資質の向上は ・改善方策の成果は	○	○	○	○	
	企業方針業務 遂行に対する 理解度協力度	・方針計画に積極的に協力 業務遂行に参加協力したか ・残業に協力したか	○	○	○	○	

④ 前記のような方法により考課査定された結果について、分会員と非分会員とを比較してみると、つぎの(表6)のようになる。

(表6) 昭和47年 年末一時金考課査定結果比較表

考 項 課 目	評 定 点	分33の該員 会名評当 員中定人(人)	非員 中定人 分170の該員 会名評当(人)	分の項の 会考目平 員課別均	非員課別均 分の項の 会考目平	評 別 比 分 定 百 会 点 分 (%) 員	評 別 比 非 定 百 分 点 分 (%) 員
仕 質 事 の 精 度	1	0	1	2・727	3・435	0	0・5
	2	11	11			33・3	6・4
	3	20	87			60・6	51・1
	4	2	55			6・0	22・3
	5	0	16			0	9・4
仕 事 の 量	1	2	1	2・515	3・425	6・0	0・5
	2	15	11			45・4	6・4
	3	18	86			39・3	50・5
	4	3	54			9・0	31・7
	5	0	18			0	10・5
仕 事 の 知 識	1	0	1	2・636	3・294	0	0・5
	2	14	28			42・4	13・5
	3	17	87			51・5	51・1
	4	2	43			6・0	25・2
	5	0	16			0	9・4
作 業 の 改 善	1	11	4	1・848	2・958	33・3	2・3
	2	17	45			51・5	26・4
	3	4	83			12・1	48・8
	4	1	30			3・0	17・6
	5	0	8			0	4・7
勉 勵 度	1	11	3	1・818	3・505	33・3	1・7
	2	17	15			51・5	8・8
	3	5	60			15・1	35・2
	4	0	77			0	45・2
	5	0	15			0	8・8
協 調 性	1	14	3	1・666	3・488	42・4	1・7
	2	16	17			48・4	10・0
	3	3	61			9・0	35・8
	4	0	72			0	42・3
	5	0	17			0	10・0
服 務 規 律	1	5	5	2・060	3・370	15・1	2・9
	2	21	12			63・6	7・0
	3	7	80			21・2	47・0
	4	0	61			0	35・8
	5	0	12			0	7・0
安 全 衛 生	1	2	4	2・500	3・058	6・2	2・5
	2	13	10			40・6	6・4
	3	16	113			50・0	73・3
	4	1	27			3・1	17・5
	5	0	0			0	0
総 合	1	9	5	1・787	2・947	27・2	2・9
	2	22	17			66・6	10・0
	3	2	130			6・0	76・4
	4	0	18			0	10・5
	5	0	0			0	0
総 合	1	15	5	1・575	3・041	45・4	2・9
	2	17	19			51・5	11・1
	3	1	110			3・0	64・7
	4	0	36			0	21・1
	5	0	0			0	0

考課対象人員203名 分会員 16・3% 非分会員83・7%

⑤この(表6)によればつぎのことが明らかである。

イ 8項目のすべてにおいて、分会員1人当りの平均得点は、非分会員の平均得点よりも低位にある。

ロ 勤怠評定(勤勉度、協調性、服務規律等)の部分において特にその差は大きい。

ハ 総合評定点においても、分会員は非分会員よりも、低位にある。

ニ 評定点別の 100 分比でも、たとえば、勤勉度の項目では分会員は 1 点のもの 33.3%、2 点のもの 51.5%であって、普通（3 点）よりも低いものが計 84.8%を占めている。これに対し 非分会員では普通よりも低いものは計 10.6%にすぎない。

また普通よりも上のランクのものをみると、分会員では 0%であるが、非分会員では 54.1%となっており、分会員の方がはるかに低い。この傾向は勤勉度の項目のみでなく、他の項目のすべてにわたっている。

⑥ 分会員に対する 12 月年末一時金について、昭和 46 年と同 47 年とを比較するとつぎの（表 7）のとおりである。

（表 7） 昭和46年・47年年末一時金比較表

年 度	分会員数	1 人当り平均支給率	平均支給率より低い分会員数	同期・同学歴のものの平均支給率より低い分会員数
昭和46年	30人	3.0月	11人	15人
昭和47年	30人	3.2月	28人	22人

⑦ この（表 7）からつぎのことが認められる。

すなわち、昭和 46 年においては、そのときの平均支給額 3 月分に満たないものは、30 人中 11 人であったが、昭和 47 年では、平均支給額 3.2 月分に満たないものが、30 人中 28 人に増加しておりまた同期・同学歴のグループについてみると平均より下まわるものが昭和 46 年では 30 人中 15 人であったのに、昭和 47 年では 30 人中 22 人に増加している。

(5) 昭和 47 年 5 月の業績配分について

① 業績手当については、他の一時金や賃上げと異り、当事者間になんの協定もないようである。

会社の主張するところによると、この業績手当は昭和 46 年度のもので、その計算は昭和 46 年 10 月の基本給に昭和 47 年 4 月の基本給を加えた額を基準とし、その 60%は一律、40%は考課により、それぞれ算出された合計額から昭和 46 年 10 月に

支給した業績配分の額を差引いた残額が、昭和 47 年 5 月の業績配分の支給額である。

- ② 考課については、昭和 46 年 5 月から昭和 47 年 4 月までを通じてつぎの 4 項目にわけて査定されている。

イ 評点水準

前記昭和 47 年 8 月昇給のときと同じ方法によって査定された昭和 47 年 4 月のときの考課の評点を 5 段階に分類し、上から下へ 5 から 1 までの評点を与えている

ロ 向上低下

つぎのとおり評点を与えている

向上がきわめていちじるしいもの	5
向上があったもの	4
ほとんど向上がみられないもの	3
相対的に低下したもの	2
いちじるしく低下したもの	1

ハ 出勤状態

昭和 46 年 10 月及び昭和 47 年 4 月に計算した出勤率にもとづく評点により、これを 5 段階にわけ、まず上から下へ 4 から 1 までの評点を与え、出勤率評点 170 以下の 5 段階目のものは評点 0 としている。

ニ 執務態度・協力度（期間功労）総合的な評定にもとづいて 6 から 1 までの評点を与えた

ホ 上記 4 項目の評点は、多いものが優れており、その計は 20 から 3 までとなるようにしている。

- ③ この合計点数に従い、140%から 15%までの乗率（内容は不明）が別に定められていて、それによって支給額が定められている。

- ④ 以上によって計算された結果を分会員についてみると、基準額（昭和 47 年 4 月の

基本給との和) よりも少ないものは、33 人中 30 人になっており、また分会員の平均支給額は、1 人当たり平均して約 6,470 円基準よりも少なくなっている。

さらに分会員の考課された評点をみれば、出勤評点を除けば 16 点満点であるが、平均約 7.1 点となる。

- ⑤ ところが、昭和 46 年 10 月の業績手当前渡し額の基準は、会社の主張するように、その時の基本給の 1 月分であったと認められるが、これを分会員についてみると、基準額よりも少ないものは 8 人であって、他の 22 名はいずれも基準額よりやや多いことがわかる。

第 2 判断

1 別組合結成準備活動と島労組結成について

昭和 47 年 2 月 17 日、分会公然化直後から、別組合結成の動きがでて同月 25 日島労組が結成されたことについて、合労は、会社が合労に対抗するため、管理職やヒモ付従業員を使って、別組合結成の準備活動をさせたのであり、また、2 月 25 日に結成された島労組は、会社の庇護のもとに結成されたものであると主張するのに対し、会社は、別組合が結成されたこと、および一部管理職が組合結成の動きを示したことは認めるが、2 つの組合の対立をおそれて、一部管理職に、その活動の中止を命じたことによって、その動きは自然消滅したのであるから、2 月 25 日に結成された島労組は、いわば第 3 の組合であって、会社とはなんら関係はないと主張するので、以下このことについて判断する。

- (1) 昭和 47 年 2 月 17 日、分会公然化の当日、当時の設計室長 B₄ が、合労に対抗するため、別組合結成の準備活動を行なったことについては、さきに認定したとおりであるが、

- ① B₄ は、当時課長待遇の設計室長であって、管理職であったこと
- ② 昇給や一時金支給にさいし、従業員に対して行なわれる考課査定においては、3 次にわたる評定のうち、相当重要な第 2 次評定を行なっていること
- ③ 仕事の面でも、B₄ は、昭和 47 年 3 月に東京で開催された会社の重要な事業であ

る展示会について、全責任を負わされていたこと

④ B₄は、自分が管理職であり、会社の利益代表者にあたるという認識をもっていたこと

⑤ 会社の専務は、B₄が管理職であるから、組合結成などには関係してはいけないという見解をもっていたこと

等を考えあわすと、B₄は管理職であり、会社の利益代表者であると認めざるを得ない。

(2) およそ管理職や利益代表者の、職場における労働組合に対する支配介入行為は、原則として、使用者との意思連絡のもとに行なわれたものと推定され、使用者は、その行為を阻止しまたは否認する効果的な措置をとらないかぎり、不当労働行為の責任をまぬがれないと考えるべきである。

ところで、合労に対抗するため、別組合結成の準備活動を行なったB₄の行為に対して、会社がとった態度を検討すると、以下のとおりである。

① 2月17日、分会公然化直後、午前11時ごろ、分会の3役をよんで、合労について種々質問などして、労働組合に強い関心を示し、また自己の監督下にある従業員の動向については、きわめて詳細に知っていたと認められる工場長が、自己の管理下にある職場で、午前8時ごろから遅くまでB₄外数人が休憩時のみならず、勤務時間中にも別組合結成の準備活動をしていたのを知らなかったということは到底考えられないにもかかわらず、その工場長が、B₄らの行動を阻止するなんらの行動にもでていない。

② B₄が、同日午後6時すぎ、組合活動をするといって、役職辞退届を工場長に提出したときにも、工場長はただ預っておくといって、なんらの阻止行動にもでていないし、その後、B₄は午後9時ごろまで別組合結成の準備活動を行なっていたのに、上司からなんら阻止されていない。

③ 2月17日午後9時過ぎ、設計室にB₄を訪ねた工場長から「君に今組合活動をやられると、3月に予定している展示会もできないことになるから、なんとか思いとどまらせることはできないか」「展示会を成功させてほしい」という社長からの意図

を伝えられたB₄は、この要請に応じて、「私は組合活動を降ります」といって、別組合結成活動から手を引いたのであるが、このさいにも、管理職や利益代表者が職場の組合に対抗して、反組合的行為をしてはいけないという会社の態度は全くみられない。

④ 従って、会社が主張するように、会社が一部管理職の別組合結成行動に中止命令をだした形跡はついにみいだせない。

(3) 以上を総合して考察するとき、たとえ2月17日、1日の行動であったとしても、B₄の行為は管理職又は利益代表者の合労に対する支配介入行為であって、会社は、これを知りながら、かつ、その行為を早期に阻止する機会があったにもかかわらず、あえてその措置にでなかったことは、B₄の行為を容認していたものと認めざるを得ず、従ってB₄の合労に対抗するための別組合結成準備行動について、会社は労働組合法第7条第3号の責任を免がれない。

(4) ついで、島労組が、会社の庇護のもとに結成されたかどうかの点については、

① B₄が企図した別組合の結成準備委員は、C₁、C₂、C₆、C₅らであるが、このうち、C₆、C₂は2月25日現実に結成された島労組のそれぞれ執行委員長、同副委員長という重要ポストについていること

② 2月20日、C₆、C₂、C₉、C₁₀、C₁₁、C₃、C₁₂ほか10人ぐらいのものが会合しているのであるが、それに先だって、2月17日から同19日ごろまでの短期間にも、同様の会合が、2、3回もたれたうえ、島労組が結成されていること

③ B₄が企図した組合も、2月25日現実に結成された島労組も、ともに企業内組合を結成して合労に対抗しようとする動機から出発していること等を考えあわせると、B₄が計画した別組合結成準備委員会が発展して、そのまま島労組となったとも一応考えられなくはないが、B₄が手をひいた後で、C₆、C₁₂、C₉、C₂、C₁₀らが別個に島精機労働組合結成準備委員会をつくりそれが発展して島労組となったと考えられるふしもあるので、B₄の計画した別組合準備行為は、島労組結成の誘因となったとはいえるとしても、それをもってただちに会社の庇護のもとに2月25日島

労組が結成されたと断定することは困難である。

2 賃上げを中心とする交渉における差別について

- (1) 分会結成の昭和 47 年 2 月 17 日以後、賃上げを中心とする団体交渉が合労と会社との間でもたれたことはさきに認定したとおりであるが、3 月 17 日の団体交渉において組合の要求事項のひとつである時間短縮については、会社は 1 日単位の短縮はむづかしいが、時短として、メーデーを含む夏期休暇 3 日間を有給とする旨の提案を行ない、かつ団体交渉は 3 月末までにもつことを約束したにもかかわらず、会社は 4 月 1 日午前、社内食堂に「4 月 3 日より 15 分の時短を実施する。ただしメーデーを含む 3 日間の夏期休暇は撤回する」旨告示し、団体交渉での確約を一方的に破棄した。

しかも合労に対しては、できないと拒否していた毎日の時短をば島労組には認めている。

このことについて、合労は、「組合間差別である」と主張するのに対し会社はメーデー及び夏期 2 日の有給休暇は、時短要求に対する会社の代案であり、団体交渉において合意されたものではない。また島労組と時短について妥結したのは、合労に対しては代案を示したが島労組からも同様趣旨の要求があったので、従業員多数の意向を考え承諾したもので、他意はなかったと反論している。

およそ、労使間の問題処理は、相互の信頼と誠実が基本であり、まして団体交渉において約束した事柄は文書協定の有無にかかわらず、誠実に履行すべくみだりに撤回したり、前言をひるがえしたりすることは許されるべきではない。

いまこの問題についてとった会社の態度を考察するに、

- ① 会社は時短の問題について、団体交渉の場で自ら提案した事項を一方的に撤回し、かつ、その提案と異なる事項を、合労とは協議もしないで一方的に告示した。さらにその後においても、この事項に関して団体交渉をもたないばかりか、それにかわるべき相手方合労を納得せしめるにたる手続をとっていないこと
- ② 合労に対しては不可能だといって拒否しておきながら、島労組とは妥結していること

③ 島労組は合労に対抗して、結成されたものであり、両組織は対立関係にあることなど考えあわせるときに、たとえ会社のいうように代案であっても、会社から提案したことは事実であり、また多数従業員の意向と考えてなしたとしても、これらのことはもともと団体交渉で解決すべき事柄であり、会社が行なったように不条理な手続をとって合労を軽視し、差別することは許されない。

つまるところ、かかる会社の行為は合労を軽視し、不当に差別したものというべく、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するものと認めざるを得ない。

(2) 会社は、昭和47年4月7日合労に対して文書で「団体交渉の条件は4月8日午前10時から12時までとする。人数は5人、場所は経済センター9階とする」という一方的な通告をしておきながら、他方島労組とは会社内でのみ団体交渉を行なっていることはさきに認定のとおりである。

そこでこの点について検討するに、会社は、社内会議室で合労と団体交渉をするにけんそうにわたり、隣室での他の仕事に差しつかえるので会社の外部に場所を設定したのであると答えているが、

- ① その後会議室の隣室の仕事は他の場所に移転しているので、「けんそうにわたり他の仕事に支障がある」という条件はもはやなくなっていたと思われること
- ② 合労は、その後たびたび社内での団体交渉を求めているにもかかわらず、会社はこれを拒否し続けていること
- ③ 島労組とは常に社内で団体交渉を行なっていること

以上の3点を考え合わせると、会社の行為は合労に対する不当な差別というべく、労働組合法第7条第1号に該当するものである。

(3)① 4月8日の団体交渉の席上会社は合労に対し、会社は賃上げについて8,800円を提示し、この額は最終案であるからこれ以上は団体交渉の必要は認めない、と団体交渉拒否の態度を明らかにしたにもかかわらず、島労組とは4月10日午後6時から数時間にわたり団体交渉をもち、さらに4月11日再度会社内で団体交渉を行ない、総額13,016円で解決したこと

② 4月10日の前記島労組との団体交渉において、会社は「合同労組のような企業繁栄を否定する集団とは区別して考える」とか「今後島労組以外とは一切交渉しない」などといっていること

③ 4月12日会社は合労に対して4月11日の島労組との妥結内容を分会に準用する、また13,016円の賃上げ額は合労の要求を上まわるから、今後合労とは団体交渉の要がない、旨文書で一方的に通告したこと

④ さらに会社は4月12日、社長名で従業員あてに、「従業員の絶対多数を代表する島精機労働組合との団体交渉で賃上げは妥結した。全従業員は今後協力されたい」旨の文言を含む賃上げについての社告を出していること、

等の各行為はいずれもさきに認定のとおりであるのでこれらの点について検討する。

会社は「4月10日における言辞は別に組合をひぼうしたり、嫌悪したりしたのではなく、合労は企業外の人も入っているので、企業内部のことは理解してもらい難いから生産計画等については団体交渉をやらないという意味であって、労働条件について団体交渉をしないという意味ではない。また島労組と妥結したのは、同労組が生産計画に協力を約したからである」というが、この点については昭和48年1月末に至っても島労組との間において未だ生産計画についての話合いがなされていないこと、また生産計画に協力するということは、残業に協力するということが主となっていること、

これらをあわせ考えると、会社の真意は、生産性向上計画への非協力に藉口して組合をひぼうし、軽視し、もってその勢力を低下させることにあったとしか考えられない。

また島労組と妥結した内容を、団体交渉もしないで一方的に準用し、団体交渉不要と宣言するなどの行為は相手方の人格を無視するもはなはだしく、同様に合労を嫌悪軽視した行為というべく、さらに4月12日における賃上げについての社告に至っては、対立関係にある島労組のみを重視し、合労を全く無視した態度であって、かかる一連の行為は正に会社の合労を軽視し、嫌悪し、差別し、合労を弱体化させようとする

る真意をあらわしたものと言わざるを得ない。

従って以上の各行為はいずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するものと認定せざるを得ない。

3 組合員の脱退勧奨等

- (1) 昭和47年2月17日の、A₄が分会員であることを知っていたと考えられるB₄設計室長が、同人に対して、分会脱退、別組合加入を呼びかけた行為は合労の運営に対する支配介入であり、労働組合法第7条第3号に該当する行為といわざるを得ない。
- (2) 昭和47年4月11日、A₄外数人と同人らと母校の先生2人がA₄の学校の先輩にあたるB₄をまじえて座談会をしたとき、B₄は、会社の上の人の言だといって「組合活動はしない方がよい、君たちは当分じっとしておれ」といって、組合活動を抑制する言動をしたことは、さきに認定したとおりである。このB₄の言辞は当時の同人の行動からみて、明らかに分会員A₄を意識し、合労を意識しての行為と推認せられ、従って労働組合法第7条第3号にいう支配介入の行為である。

4 賃上げ及び一時金における差別について

- (1) 会社は、分会公然化の後、組合3役以外は分会員の氏名がわからなかった。従って、分会員を差別するということはあり得ないと主張しているが、
 - ① 分会は、昭和47年3月15日から同年4月の終りごろまでの相当長期間にわたって、いわゆるリボン闘争を行ない、しかも大方の分会員がこれに参加したこと
 - ② 分会は、昭和47年4月19日、同20日、同27日の3回にわたってストライキを行ない、大多数の分会員がこれに参加し、スト参加者全員の賃金はカットされていること
 - ③ 前記賃金カットされたもののうちには、合労が差別扱いされたとして顕名にした分会員の大部分が含まれていること等をあわせ考えると、会社は、少なくとも昭和47年4月27日当時には、分会員の氏名を完全に把握していたものと考えるのが相当である。
- (2) 賃上げまたは一時金等にかかる不利益取扱いを理由とする不当労働行為救済申立に

あつては、申立人において、外形的に不利な結果となっている事実を疎明したとき、使用者である被申立人が、その不利な結果を正当化するにたる合理的な理由の存在を疎明すべきであり、その疎明が十分でない限り、問題となっている不利益な結果は使用者の差別取扱いによるものと推認せざるを得ない。

ところで、本件の場合、会社は当委員会の強い要請にもかかわらず、賃上げ及び一時金等に関して、分会員と他の従業員とを個別的に比較できる資料を提出していない。

- (3) 合労は、分会員が昭和 47 年 7 月及び 12 月の一時金、同年 8 月の昇給並びに同年 5 月の業績手当について、それぞれの平均支給額又は平均昇給額よりも低額に差別支給又は差別昇給されたと主張している。これに対して会社は、このことは考課査定を厳正に行なった結果にすぎないものであると反論している。

ところで、会社が行なったという前記昭和 47 年の一時金及び昇給については考課査定結果をみると、分会員 1 人当りの平均評点は、非分会員のそれよりもいちじるしく低く、同年の業績手当についても、標準支給額に満たないものが大部分であることはすでに認定したとおりである。従って、考課査定の結果だけからみると、前記会社の主張は一応首肯できる。

- (4) そこで、つぎに考課査定の客観性、信頼性について検討する。

① まず、考課基準の内容はきわめて明瞭性を欠く部分が多く、さらにたとえば昭和 47 年 7 月の一時金及び 8 月昇給にさいして用いられた考課査定基準では、仕事の量の項に残業とか「何を言っても一言文句を言う」といったものを入れたり、また同一事項について重複評定するなど妥当性を欠くと思われるものがあること

② 昭和 47 年 7 月の一時金及び同年 8 月昇給に用いられた考課項目のうち、理解度・協力度、執務態度、責任感・信頼感、製品知識などの項目及び同年 12 月の一時金に用いられた考課の項目のうち、勤勉度・協調性、服務規律、安全衛生ならびに総合評定（能力開発、向上意欲、改善考案成果、企業方針、業務遂行に対する理解度・協力度）などの項目についての評定では、多くの場合、主観的判断におち入りやすく客観性を保持することはきわめて困難であると考えられる。

しかるに、かかる項目が8項目中約半分(12月の一時金では10項目中6項目)にも及んでおり、考課査定において強く要請される客観性、従ってまたその信頼性も薄いと考えざるを得ないこと

③ 各分会員の考課査定についての具体的説明(証言)においても、考課査定基準の客観性は明確にされなかったこと

④ 考課における第1次査定は、分会と対立関係にある島労組の組合員であるところの職制によって殆ど行なわれていること

以上のことから、上記考課査定の結果は、しかく適正であるとは認め難く、むしろ多分に客観性に乏しく、従って信頼性も薄いと言わざるを得ない。

(5) (4)における判断から、考課査定によっては、昭和47年7月および12月の一時金並びに同年8月の昇給において、分会員が不利益な状態におかれているのは、考課査定を厳正に行なった結果に過ぎないと会社の主張の合理性が疎明されたと認定することはできない。

なお、会社は、一時金の支給について、分会公然化前の昭和46年と公然化後の昭和47年とを比較すると、合労が、分会員と称するもののうち平均支給額より低いものは、分会公然化の前後を問わず低く、このことは差別のなかった裏付けであると主張しているが、さきに認定したとおり、むしろ分会員で平均以下であったものの数は、昭和46年よりも、同47年の方がきわめて多くなっており、この点に関する会社の主張は首肯できない。

さらに、会社は同学歴、同期採用のグループの平均を比較すると、合労が、分会員と称するもののうち、平均支給額を上まわるものは、大体分会公然化の前後を問わず上まわっており、また平均支給額を下まわるものは大体分会公然化の前後を問わず下まわっており、従って、一向に区別していないと主張するが、このことについても、さきに認定したとおり、分会員で同期同学歴グループの平均支給額より下まわったものの数は、昭和46年よりも同47年の方が顕著に増加しており、従って、分会公然化前よりも公然化後の方が分会員は相対的に低く処遇されているといい得べく、この点

に関しても会社の主張はあたらない。

- (6) 以上のことから、分会員が昭和 47 年 7 月及び同 12 月の一時金並びに同 8 月の昇給において、非分会員より低位に処遇されたことの合理的理由は結局疎明されておらず、他に会社の主張を裏付ける疎明もない。

しかして、さきに認定した分会公然化後の会社の分会に対する非難又は差別の態度などをもあわせ考えれば、会社は、分会員なるが故をもって、かかる差別支給ないし昇給を行なったと考えざるを得ないのであって、このことは労働組合法第 7 条第 1 号に該当するものと判断される。

5 昭和 47 年 5 月の業績手当について

- (1) 昭和 47 年 5 月の業績手当については、さきに認定したとおり、全額考課査定によっているのであるが、その考課項目 4 項目のうち、一応客観的に評定できる出勤状態の項目以外の評点水準、向上低下、執務態度、協力度（期間功労）の 3 項目については、その運用は主観的判断に陥りやすく、考課に必要な客観性を保つことはきわめて困難であることは昭和 47 年の一時金や賃上げの場合の考課におけると等しく、かつ、その考課査定の経過も項目別結果もともに疎明されておらず、分会員のみについての考課の総点のほか明らかでなく、さきに認定したとおり、分会員の殆どが、標準支給額に満たないことについての合理的理由は、考課査定によっては、疎明されていない。
- (2) また会社は、昭和 46 年 10 月支給の分は、昭和 47 年 5 月に支給する昭和 46 年度業績手当の前渡し分であって、両者は一連のものであったと主張するが、これについての疎明はない。のみならず、昭和 46 年 10 月に支給した業績手当の支給基準は、同年 10 月の基本給 1 月分であったと認められるが、実際に支給された額は、10 月の基本給よりも高いものも低いものもあるから、その支給にさいしては、既に考課査定がなされたと考えざるを得ない。従って会社の主張は認められない。しかして、各分会員に対する業績手当の支給結果をみると、昭和 46 年 10 月では、標準支給額たる基本給 1 月分よりも下まわっているものが 33 人中 8 人であったのに、昭和 47 年 5 月では、基本給 1 月分より少ないものが 33 人中 31 人の多数にのぼっており、金額的にみても、

基準額を下まわる程度はより大巾になっているのである。

- (3) そうすると、昭和 47 年 5 月の業績手当で大部分の分会員が、業績手当の標準支給額よりもいちじるしく低額の支給をうけているのは、分会公然化後の考課査定の結果という外はない。

しかも、この査定を正当化する理由は示されておらず、他に、業績手当の差別支給を合理化する疎明もない。従って、業績手当については、結局会社は、分会員なるが故に差別支給したものと考えざるを得ず、このことは労働組合法第 7 条第 1 号に該当するものと判断される。

6 救済の内容について

昭和 47 年 7 月の一時金、同年 12 月の一時金及び同年 8 月の昇給並びに同年 5 月の業績手当における差別は、考課査定における評価の差別に基づくものと認められ、従って評価点数を是正すれば自ら結果の更正もまた期待できるものと考えられる。

ところで、分会員と非分会員との評価点数の比較は評価項目別平均においてのみこれを詳細に比較し得るのであり、また当委員会は考課査定そのものを否定するものではないから、非分会員の項目別平均を基準として、各分会員について再査定を行なうことが合理的であると考ええる。

よって、この点についての救済の内容は主文のとおりとした。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和 49 年 4 月 25 日

和歌山県地方労働委員会

会長 藤 井 正 治