千葉、昭47不1、昭49.８.31

命　　令　　書

申 立 人　総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部

被申立人　日本ファイリング製造株式会社

主　　文

1　被申立人は、申立人の組合員別表1乃至35記載の者に対する下記賃金、期末手当について次のとおりの各金額を支払わなければならない。

但し、A_{3}、A_{4}、A_{5}、A_{9}、A_{14}、A_{15}、A_{18}、A_{34}の８名は、被申立人会社退職時まで、A_{2}、A_{28}の２名は、申立人組合脱退時までとする。

⑴　昭和46年度、昭和47年度及び昭和48年度の各賃金改訂について、各年度賃金改訂時における本給に対する考課ランクを５（昇給幅 1.0）に是正し、該各賃金を再計算した額と既払賃金額との差額。

⑵ア　上記⑴による本給是正をした上で、昭和46年度夏季、同冬季、昭和47年度夏季、同冬季及び昭和48年度夏季の各期末手当について、毎期の考課乗率を1.0に是正し、該各期末手当を再計算した額と既払期末手当額との差額。

イ　昭和47年度期末手当の精算額支給について、前項の是正によって得られる同年度年間期末手当支給額と既払精算支給額と差額。

2　被申立人は、１の⑴及び⑵につき、前記申立人の組合員の従来の考課ランク及び考課乗率を同人らに不利益に変更してはならない。

3　申立人のその余の申立は棄却する。

別表

申立人組合員

1. A_{1}	10. A_{10}	19. A_{19}	28. A_{28}
2. A_{2}	11. A_{11}	20. A_{20}	29. A_{29}
3. A_{3}	12. A_{12}	21. A_{21}	30. A_{30}
4. A_{4}	13. A_{13}	22. A_{22}	31. A_{31}
5. A_{5}	14. A_{14}	23. A_{23}	32. A_{32}
6. A_{6}	15. A_{15}	24. A_{24}	33. A_{33}
7. A_{7}	16. A_{16}	25. A_{25}	34. A_{34}
8. A_{8}	17. A_{17}	26. A_{26}	35. A_{35}
9. A_{9}	18. A_{18}	27. A_{27}	36. A_{36}

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人日本ファイリング製造株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、千葉県松戸市内に工場を有し、スチール棚類、間仕切類等の製造業務及びそれらに付帯する一切の業務を目的として、昭和 14 年 12 月 23 日に設立され、現在資本金 2,000 万円、本件申立当時従業員約 400 名の会社である。なお会社の製品の販売会社として、申立外日本ファイリング株式会社(本店は申立人の本店と同じ。)があり、両会社に共通の代表取締役としてB_{1}が社長に就任している。

⑵　申立人総評合化労連東京合同労組日本ファイリング支部は、昭和 44 年８月 24 日当時の平従業員 300 名をこえる参加によって結成された労働組合（以下「申立人組合」または「第１組合」という。）であり、結成直後上部団体として、現在の総評合化労連東京合同労組に加盟した。別表の 36 名は、申立人組合の組合員（以下「申立組合員」または「第１組合員」という。）であり、上記組合員中A_{36}を除いた 35 名は第１組合結成時以来の組合員である。

⑶　昭和 44 年９月３日、申立外日本ファイリング株式会社内に日本ファイリング労働組合（以下「第２組合」という。）が結成され、更に同年 12 月１日申立人組合が分裂して、会社内に 86 名をもって全金同盟全日本ファイリング労働組合（以下「第３組合」という。）が結成され、直ちに上部団体として同盟に加入した。その後昭和 47 年１月上記両組合は合併して、全金同盟日本ファイリング労働組合（以下「申立外組合」という。）となった。

２　申立人組合の結成とその後の経過及び他の組合の活動状況等

⑴　前記の如く申立人組合は、結成時には 300 名をこえたが、昭和 44 年 12 月１日 86 名が分裂して、在籍者数は約 250 名に減少してより、その後年々次のとおりの脱退者が相次ぎ、在籍者数は減少の一途を辿った。

①　昭和 45 年４月までに脱退者 158 名　在籍者数　92 名

②　昭和 46 年４月までに脱退者　45 名　在籍者数　47 名

③　昭和 47 年４月までに脱退者　16 名　在籍者数　31 名

④　昭和 48 年４月までに脱退者　 5 名　在籍者数　26 名

⑤　昭和 49 年３月までに脱退者　 1 名　在籍者数　25 名

そして前記の如く、昭和 47 年１月第２組合と第３組合が合併して統一され、本件申立当時の昭和 47 年３月 17 日には第１組合の在籍者数は 31 名であり、会社の全社組合員対象数約 700 名のうち合併統一された申立外組合員数は約 670 名に及んでいた。（但し、申立人組合の組合員の対象資格は班長以下の者であり、申立外組合のそれは、係長以下の者を対象にしている。）

⑵　申立人組合と対会社関係

①　ところで申立人組合は、昭和 44 年 11 月、会社に対し冬季期末手当平均１人当り金 20 万円を要求したが、会社は 126,867 円の回答を一歩も譲らなかったため、同月 28 日 72 時間のストに突入した。しかし、会社は前記第１組合分裂の翌日である同年 12 月２日第２組合、第３組合と合同の団交を開き、その場で冬季期末手当額を金 140,079 円とすることで妥結したので第１組合も同月９日上記と同額で妥結した。

ところが会社は、上記ストを違法とし、当時の第１組合の執行委員に対して、１週間の出勤停止、１ヵ年の昇給停止、降格処分を、又同年同月 20 日、臨時大会で第１組合の執行委員になった３名（A_{37}、A_{38}、A_{39}）に対しても、東京、大阪への配転命令を発した。

この処分を不当とした第１組合は、同年同月 24 日当地方労働委員会に対し上記処分の取消等を求めるため、不当労働行為救済申立（当地労委昭和 44 年（不）第２号事件として係属）をなし、その後審査が進められたが、昭和 46 年７月８日関与和解が成立し事件は終了した。（尚、一方前記A_{39}、同A_{37}両名の提訴に係り、当時東京地方裁判所に係属していた、昭和 45 年（ヨ）第 2281 号配転命令効力停止仮処分申請事件も右和解に基づき取下げられて終了した。）

② 申立人組合が会社に申込んで行った、昭和 46 年度賃金改訂、夏冬の期末手当の各団体交渉の結果妥結、更に昭和 47 年度の賃金改訂の交渉妥結経過では、申立人組合と第３組合又は申立外組合との比較において申立人組合の方が交渉申込が早かったにもかかわらず、団交開始も回答も後回しにされ、その交渉回数等においても、申立人組合が少なく 第３組合又は申立外組合との妥結後に同一内容を申立人組合に押しつける等格差が生じている。

③ 会社は昭和 46 年８月 28 日申立人組合に対し、駐車場整備拡張の名のもとに組合事務所を正門付近から不便な裏門近くに移転するよう要求し、その準備をすすめていたが、正門脇にあった第３組合の事務所については、そのような要求はなされていなかったので、申立人組合はこの要求を不当労働行為であるとして、組合事務所使用に対する妨害排除仮処分命令の申請をし、同年 10 月７日千葉地方裁判所松戸支部（昭和 46 年（ヨ）第 137 号事件）よりその旨の仮処分決定が発せられている。

④ 安全衛生委員会の運営について

会社は申立人組合抜きで昭和 45 年７月から第３組合選出の委員と会社側のみで安全衛生問題に関し安全衛生委員会を設置し、運営している。

⑤ 食堂運営委員会

食堂運営委員会は、申立人組合結成後は会社と申立人組合から選出された委員をもって構成し、運営されていたが、第３組合結成後は、これに第３組合選出の委員も加わったところ、その後昭和 46 年９月からは会社は第３組合の希望を容れて会社と第３組合選出の委員のみで運営するようになった。申立人組合はこれに対し抗議を申入れたが、会社は受け入れなかった。

⑥　会社は昭和 47 年６月 21 日付で第１組合副委員長であるＡ８に対し、申立外日本ファイリング株式会社東京本社より同仙台営業所に配転命令を発し、同人がこれを不当労働行為であるとして、その配転を拒否したところ、同年７月 31 日同人を懲戒解雇処分に付し、更に同年 10 月 13 日第１組合執行委員長Ａ２４、同組合員Ａ２９、同組合員Ａ２１の３名を機械工から突如新設の環境整備プロジェクトチームと称する部署に配転し、雑草刈り、地ならし、土塊運び、ゴミ焼却等の雑仕事に従事させた。（この件は、当地労委昭和 47 年（不）第３号事件として係属し、当地労委は昭和 49 年６月 27 日救済命令を発した。）

⑦　職制による組合脱退勧誘

ア　昭和 44 年 12 月初旬の午後８時ごろ、第１組合の組合員Ａ２９（製造課第１鈑金係プレス第３班所属）は、職制のＢ２プレス主任が職制のＢ３組立第２班長らと自宅に訪ねて来て「総評の組合では会社がつぶれる。同盟の組合に入れ。同盟の組合に入ればＡ２９さんの生活もよくなる。」と言われて、第１組合脱退を勧誘された。

イ　第１組合の組合員Ａ１２（製造課第１鈑金係プレス第１班所属）は、

(ｱ) 昭和 45 年１月ごろ、勤務時間中職場で、職制のＢ４第１班長から同日の夕食に誘われて会社の勤務を終って午後５時過ごろ、松戸市内の食堂「丸勝」に行き、同所で同人から「第３組合に来ないか。」といわれ、

(ｲ) 更に同年８月ごろ、頭痛のため会社を欠勤して松戸市内の会社の社員寮の自室で寝ていたところ、午前 11 時 30 分ごろ、職制のＢ２プレス主任が訪ねて来て、同人から「同盟の組合に入る気はないか、お前の生活だって良くなるぞ。」と言われ、第１組合脱退を勧誘された。

ウ　昭和45年５月ごろ、第１組合員Ａ18（プレス第３班所属）は、職場で勤務作業中、職制のＢ5第３班長から「同盟の組合に入らないか、同盟に来ればボーナスや給料も良くなる。」といわれて、第１組合脱退を勧誘された。

エ　同年７月ごろ、当時の第１組合員Ｃ1（当時検査課所属）は、職制のＢ6検査課塗装班長から、職場で勤務作業中「第３組合に入れ、入らないとボーナス、昇給は見込みない。」と言われ、第１組合脱退を勧誘された。Ｃ1は同年８月ごろ第１組合を脱退して、第３組合に加入した。

オ　同年７月ごろ、当時の第１組合員Ｃ2（製造課塗装係所属）は、職制のＢ7塗装係長から「第３組合に入らないと残業もさせないし、昇給、ボーナスに影響する。」と言われ、第１組合脱退を勧誘された。Ｃ2はその後第１組合を脱退して第３組合に加入した。

カ　同年７月ごろ、当時の第１組合員Ｃ3（製造課塗装係所属）は、職制のＢ7塗装係長から「第３組合に入らないと残業させない、昇給、ボーナスにも影響する。」と言われ、第１組合脱退を勧誘された。Ｃ3はその後第１組合を脱退して第３組合に加入した。

キ　同年８月ごろ、第１組合員Ａ9（製造課塗装係所属）は、職制のＢ7塗装係長から午後４時半ごろから同５時ごろまでの間、松戸工場第１応接室で「第３組合に入れ、第１組合の脱退用紙と第３組合への加入用紙がある。第３組合に入れば成績査定が良くなる。入らなければ君の将来も見込みないし、昇給、ボーナスも見込みない。」と言われ、第１組合の脱退を勧誘された。

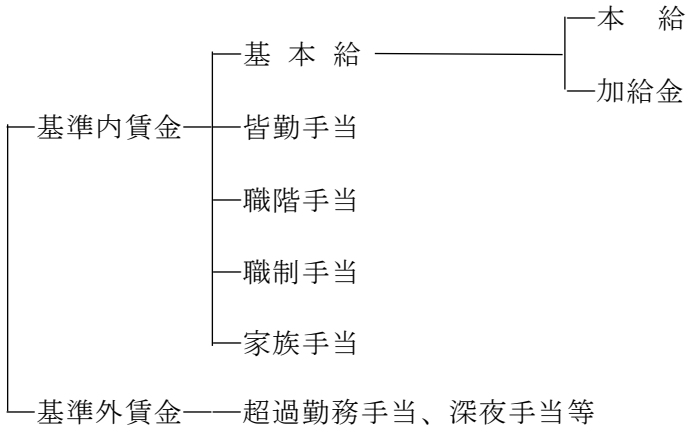
ク　昭和46年５月ごろ、第１組合員Ａ25（プレス第３班所属）は、職制のＢ5班長から、プレス第３班作業場で午前の勤務作業中「同盟の組合に入らないか、第１組合にいるよりボーナスや賃金が良い。」と言われ、第１組合脱退を勧誘された。

３　賃金、期末手当について

⑴　賃金関係

会社の賃金体系は表１のとおり

表１　賃金体系



本給は、勤務成績と能力についての査定により昇給し、

加給金は、本給×加給金係数＋一率定額分の計算式により算出し、

皆勤手当は、実務職の３級から１級までの者のうち、皆勤した者に対し、本給の 10 パーセントを支給する。

職階手当は、要務職４級以上の職階の者に対し、各職階毎に定めた一定額を支給する。

職制手当は、班長以上の役付者に対し、各役職毎に定めた一定額を支給する。

家族手当は、扶養家族のある者に対し、人数に応じ 4,000 円を限度として定額を支給する。

尚、職制としては、班長、主任、係長、課長等が設けられ、また別に職階制度を採り入れ、職制と併行して勤務成績が優秀で能力ある者に対し、昇進の道を開いており、その種類及び大綱は表２のとおりである。

表２　職階の種類及びその大綱

管理職　管理的業務を担当する職務であり、一般に当該部門の業務を立案、計画し、直接或いは間接に部下を指示管理する職務をいう。

要務職　上位者の指示に従い当該業務の立案、計画ならびにその具体的な処理をする職務をいう。

実務職　上位者の指示に従い実務を主とする職務をいう。

更に上記各職階はその職務に対する管理能力、処理能力、熟練度合等に応じ、次の通り区分される。

管 理 職	１級	２級	３級	４級
要 務 職	１級	２級	３級	４級
実 務 職	１級	２級	３級	

そして主文別表１乃至35の申立人は次のとおりである。

⑴ 実務職　　３級　　11名

⑵ 　同　　２級　　17名

⑶ 　同　　１級　　６名

⑷ 要務職　　４級　　１名（A_{31}）

⑵ 期末手当関係

期末手当は、原則として毎年２回支給され、その計算式は、

基礎賃金×支給率×考課乗率×出勤率

であり、尚基礎賃金は、

基本給＋職階手当＋職制手当

から成っている。そして支給方法及び支給率は、労使の協議によって定められ、考課査定に基づく考課乗率は支給対象期間中の勤務成績等により、最高1.2、平均1.0、最低0.8の範囲内で考課ランク付が行われている。昭和46年度夏季乃至昭和48年度夏季において、団交の結果協定された期末手当の支給率は次のとおりである。

昭和46年度　夏季期末手当　2.26

同　　冬季期末手当　2.90

昭和47年度　夏季期末手当　2.20

同　　冬季期末手当　2.324

昭和48年度　夏季期末手当　2.25

⑶ 期末手当の精算額支給制度は、昭和47年度以降採り入れられ当該年度の翌年１、２月ごろ労使協議の上、社会水準値の80パーセント乃至120パーセントの範囲内にお

いて最終的な支給率を決定する。精算額の計算式は次のとおりである。

精算額＝年間期末手当既支給額（欠勤控除済）×乗率係数

そして昭和47年度の精算額は、昭和48年２月１日労使協議の上、乗率係数を0.043と決定して支給した。

4　考課査定について

⑴　賃金関係（特に本給について）

本給は職能給表を採用している。但し昭和 45 年４月採用の新学卒者の初任給から適用し、昭和45年４月前の採用者には昭和46年度４月分給料から適用した。初任給は本人の年令、学歴、経験等により定まり、昇給は毎年１回定期に行い、昇給額は本人の勤務成績及び能力によって定まる。従って昇給における昇給幅は基準内賃金の増額に影響する。尚会社は毎年１回の昇給時期が 45 年度までは毎年１月分給料からであったのを昭和45年11月に、昭和46年度分からは、４月分給料から実施を決定し、昭和46年４月から実施した。考課査定は次の要領で行う。

①　評定者

考課査定は成績評定表に基づいて、毎年６月、11月の２回半期毎に実務職、要務職別に実施している。６月の分は考課対象期間が前年11月21日から当年５月20日まで、11月の分は、５月21日から11月20日までである。定期昇給の考課査定については、11月分の考課資料を使用する。

尚11月には従業員から自己申告書を提出させ、評定の参考資料とする。評定者の順序及び評定方法は次のとおりである。

ア　まず、班長が所属の班員を個人別に評定する。

イ　次に課長が係長、主任と合議の上第１次調整をする。その調整方法は次のとおりである。

即ち班毎の平均点を算出し、各班のバランスをとるため各平均点に機械的調整を行ない、更に対人的調整を行なう。

ウ　部長が第２次調整として各課間の調整をする。その方法は第１次調整と同じ要

領で行なう。即ち各課の平均点を算出し、各課のバランスをとるため、平均点に、機械的調整、対人的調整を行ない第一次調整もやり直す。

エ　勤労課が総務部長とともに、全社的観点に立って第３次調整をする。第３次調整も第１次第２次と同じ要領で行なう。

②　評定項目

成績評定表の評定項目は、

ア　実務職用は表３の１によれば

（A）勤務　（B）理解と判断　（C）就業態度　（D）人間関係

（E）成果の５項目

イ　要務職用は表３の２によれば、

（A）勤務　（B）理解と判断　（C）管理監督　（D）指導調整

（E）成果の５項目

に大別される各項目にはそれぞれ異った４つの着眼点が付されている。評定は対象期間の過去６ヵ月間の勤務を評価し、被評定者の性別、職階、学歴、年令、勤続等は、一切考慮に入れない。

表３の１　実務職用 成績評定表

評　定　要　素	
項　　目	評定期間中の実績に対する着眼点
１．勤　　務	(ｲ) 規則や指示を守り真面目に陰日向なく働いたか。 (ﾛ) 仕事のとりかかりが遅かったり早じまいすることはなかったか。 (ﾊ) 勝手に職場を離れたりムダ話をすることがなかったか。 (ﾆ) 納得できない欠勤や遅刻が多くなかったか。
２．理解と判断	(ｲ) よく上司の指示や方針を理解して仕事に当ったか。 (ﾛ) 何回も同じことを教えねばならないことがあったか。 (ﾊ) 仕事の段取りを密にして妥当な判断を下したか。 (ﾆ) 早合点したり理解できなくて失敗したことはなかったか。
３．就 業 態 度	(ｲ) 仕事の改善向上にも積極的に意欲を示したか。 (ﾛ) 人の嫌がる仕事も進んで引受ける程の積極さがあったか。 (ﾊ) 仕事をやりっぱなしにして困ったことはなかったか。 (ﾆ) 責任を回避したり他に転嫁するようなことはなかったか。
４．人 間 関 係	(ｲ) 上司の指示に従い進んで仕事に協力したか。 (ﾛ) 仕事のうえでよく同僚と協調したか。 (ﾊ) 同僚や補助者を気持よく自分の仕事に協力させたか。 (ﾆ) 利己的にすぎたり、かげ口をきいたりして職場の雰囲気を悪くしたことはなかったか。
５．成　　果	(ｲ) 与えられた仕事をいつもきちんとやりこなしたか。 (ﾛ) 仕事の処理は早かったか。遅くて困ったことはなかったか。 (ﾊ) 間違いや不良品が多く出て困ったことはなかったか。 (ﾆ) 仕事ぶりが的確で安心してまかせることができたか。

表３の２　要務職用・監督者用　成績評定表

評　定　要　素	
項　　目	評定期間中の実績に対する着眼点
１．勤　　務	(ｲ) 自らことに当る気迫で部下を指導激励したか。 (ﾛ) 新しい仕事に対していつも積極的な意欲をみせたか。 (ﾊ) 常に協調的な態度で上手に仕事を進めたか。 (ﾆ) 部下の誤りに対して常に責任ある態度を示したか。
２．理解と判断	(ｲ) 指示や方針を正しく理解して適切な計画をたてたか。 (ﾛ) 理解が足りなくて判断を誤ったことはなかったか。 (ﾊ) 常に大局的な立場から自分の仕事を判断したか。 (ﾆ) 主張すべき所で自分の意見をはっきり述べたか。
３．管 理 監 督	(ｲ) 仕事を上手に割りあてて部下の能力や特性を生かしたか。 (ﾛ) 絶えず部下の勤労意欲の維持向上に心を配ったか。 (ﾊ) 職場の安全衛生、整理整頓に注意を配ったか。 (ﾆ) 部下に人事取扱上の不満がみられたことはなかったか。
４．指 導 調 整	(ｲ) 進んで仕事の改善や能率の増進に努力したか。 (ﾛ) 部下を教育訓練して技能と資質の向上に努めたか。 (ﾊ) 部下によく仕事をまかせ喜んで協力させたか。 (ﾆ) 失敗や飛込仕事に対する措置は適切であったか。
５．成　　果	(ｲ) 安心して仕事をまかせることができたか。 (ﾛ) 上司の意を体して適時適切な業務報告を行なったか。 (ﾊ) 仕事を全体として計画的能率的に進めたか。 (ﾆ) 予期した成果をあげることができたか。

評定はまず「普通」を評定し、これを標準として比較しながら「非常に優れている」５点、「優れている」４点、「普通」３点、「やや劣る」２点、「劣る」１点の５段階にそれぞれ評価採点し、これを集計して個人別の合計評価点を算出する。

③　考課ランク及び本給表

考課ランクは１から９まで設けられ、評定点の高点者から上位のランクに充当する。ランク付が終るとそのランクの昇給幅係数を表４の本給表に当てはめ、新本給を決定する。

表４　本　　給　　表

職能等級						中途採用者初任本給	
	０	０．２	０．４	０．６	０．８	年令	職能等級
１	9,400	9,520	9,640	9,760	9,880	１８才	１
２	10,000	10,140	10,280	10,420	10,560	１９	１．６
３	10,700	10,840	10,980	11,120	11,260	２０	２．２
４	11,400	11,560	11,720	11,880	12,040	２１	２．６
５	12,200	12,360	12,520	12,680	12,840	２２	３．０
６	13,000	13,160	13,320	13,480	13,640	２３	３．４
７	13,800	13,980	14,160	14,340	14,520	２４	３．８
８	14,700	14,880	15,060	15,240	15,420	２５	４．２
９	15,600	15,780	15,960	16,140	16,320	２６	４．６
１０	16,500	16,680	16,860	17,040	17,220	２７	５．０
１１	17,400	17,580	17,760	17,940	18,120	２８	５．４
１２	18,300	18,480	18,660	18,840	19,020	２９	５．８
１３	19,200	19,380	19,560	19,740	19,920	３０	６．２
１４	20,100	20,280	20,460	20,640	20,820	３１	６．６
１５	21,000	21,200	21,400	21,600	21,800	３２	７．０
１６	22,000	22,200	22,400	22,600	22,800	３３	７．４
１７	23,000	23,200	23,400	23,600	23,800	３４	７．８
１８	24,000	24,200	24,400	24,600	24,800	３５	８．２
１９	25,000	25,200	25,400	25,600	25,800	３６	８．６
２０	26,000	26,200	26,400	26,600	26,800	３７	９．０
２１	27,000	27,200	27,400	27,600	27,800		
２２	28,000	28,200	28,400	28,600	28,800		
２３	29,000	29,200	29,400	29,600	29,800		
２４	30,000	30,200	30,400	30,600	30,800		
２５	31,000	31,200	31,400	31,600	31,800		
２６	32,000	32,200	32,400	32,600	32,800		
２７	33,000	33,200	33,400	33,600	33,800		
２８	34,000	34,200	34,400	34,600	34,800		
２９	35,000	35,200	35,400	35,600	35,800		
３０	36,000	36,200	36,400	36,600	36,800		
３１	37,000	37,200	37,400	37,600	37,800		
３２	38,000	38,200	38,400	38,600	38,800		
３３	39,000	39,200	39,400	39,600	39,800		

⑵　期末手当の考課乗率について

期末手当の支給額の多寡は前記本給額如何と、更に之に乗ずる考課乗率に左右され

る。期末手当は、会社の業績等により、夏季、冬季の２回原則として支給されるが、労使の協定により、その考課乗率は勤務成績等により、昭和 46 年度夏季期末手当以降 48 年度夏季期末手当までの間は最高 1.2、平均 1.0、最低 0.8 に協定されている。会社はこの協定された考課乗率の最高と最低の幅 0.4 を更に 29 のランクに細分し、評定点の多い者から上位ランクに当てはめる。ランクとランクの間隔は 0.015 弱である。ランク付に使用する評定点は各期毎に実施された成績評定点を使用する。

５　昭和 46 年度乃至昭和 48 年度賃金改訂について

⑴　申立人組合は上記各年度賃金改訂について次のとおり会社と協定した。

①　昭和 46 年度――昭和 46 年５月 10 日協定

ア　全社組合員対象者基準内賃金１人１ヵ月当り増額分

定期昇給及びベースアップ分	9,219 円
皆勤手当及び職階手当分	150 円
調　整　分	150 円
計	9,519 円

イ　加給金乗数及び一律分

本給×2.11＋7,000 円

②　昭和 47 年度――昭和 47 年５月 19 日協定

ア　全社組合員対象者基準内賃金１人１ヵ月当り増額分

定期昇給及び増額分	8,967 円
皆勤手当及び職階手当分	150 円
計	9,117 円

イ　加給金乗数及び一律分

本給×2.36＋9,000 円

③　昭和 48 年度――昭和 48 年５月 10 日協定

ア　全社組合員対象者基準内賃金１人１ヵ月増額分

基本給増額分	14,677 円

家族手当増額分　　265 円

皆勤手当増額分　　150 円

計　　15,092 円

イ　基本給の内本給増額分　　平均 900 円

ウ　加給金乗数及び一律分

本給×2.74＋14,000 円

エ　家族手当増額分　２人目　　1,000 円

支給限度額　　4,500 円

⑵　上記各年度における申立組合員に対するランク付のランク別氏名は表５のとおりであって極度に下位ランクに集中位置付されている。

表５　申立人組合と考課ランク別氏名

考課ランク	４６年	４７年	４８年
1 2 3 4	6 １２ ５３ ９３	6 １２ ５０ ８８	5 １１ ４４ ８０
5	A_{19}　（１） １４２	A_{19}　（１） １２７	１１４
6	A_{31}　（１） １８９	A_{31}　（１） １６５	１５０
7	A_{2}、A_{3}、A_{4}、A_{22} A_{16}　（５） １２４	A_{2}、A_{3}、A_{4}、A_{22} A_{16}、A_{20}　（６） １０９	A_{31}、A_{4}、A_{13}、A_{16} A_{1}　（５） ９８
8	A_{10}、A_{1}、A_{5}、A_{7}、 A_{9}、A_{17}、A_{18}、A_{20}、 A_{25}、A_{26}、A_{33}、 A_{35}、A_{13}　（１３） ５９	A_{10}、A_{1}、A_{5}、A_{7}、 A_{9}、A_{17}、A_{25}、A_{26}、 A_{33}、A_{35}、A_{13}、 A_{30}　（１２） ５１	A_{27}、A_{17}、A_{22} （３） １７
9	A_{11}、A_{12}、A_{21}、A_{23} A_{24}、A_{28}、A_{29}、A_{30} A_{32}、A_{34}、A_{6}、A_{8} A_{14}、A_{15}、A_{27} （１５） ２９	A_{11}、A_{12}、A_{21}、A_{23} A_{24}、A_{29}、A_{32}、A_{6} A_{8}、A_{14}、A_{27} （１１） ２６	A_{35}、A_{19}、A_{25}、A_{7} A_{33}、A_{20}、A_{26}、A_{11} A_{10}、A_{6}、A_{12}、A_{32} A_{23}、A_{21}、A_{30}、A_{24} A_{29}、A_{36}　（１８） ２３
合計	（３５） ７０７	（３１） ６３４	（２６） ５７２

（註）分布人員中（　）内数字は申立組合員数を内数で示す。

⑶　尚、昭和 45 年度の賃金改訂は、昭和 45 年１月分給料から実施されたが、上記昇給

は前年の 12 月 21 日から起算された関係上、第１組合と第３組合が分裂した昭和 44 年 12 月１日以前に賃金改訂が協定され、その時点においては、第３組合は未だ結成されておらず、従って申立組合員と第３組合員との間において昇給に格差が表われていない。

6　昭和 46 年度夏季期末手当以降同 48 年度夏季期末手当に至る間の期末手当について申立組合員に適用された考課乗率の平均は次のとおりであって、全社の平均 1.0 を大幅に下まわり最下限に近い。

昭和 46 年度　夏季　0.819　　同　冬季 0.844

昭和 47 年度　夏季　0.852　　同　冬季 0.844

昭和 48 年度　夏季　0.833

第２　判断及び法律上の根拠

1　申立人は、昭和 46 年度乃至昭和 48 年度の各賃金、昭和 46 年度夏季乃至昭和 48 年度夏季の各期末手当及び昭和 47 年度期末手当精算支給額について、申立組合員に対する支給額は平均額を下回っているが、これは被申立人が申立人組合を嫌悪して、申立組合員を不利益に査定して、賃金上の格差を生ぜしめ、申立人組合を脱退させ、申立人組合を弱体化せんとする意図に基づくものであって、不当労働行為であると主張する。

これに対し被申立人は、申立人主張の各年度の賃金改訂、期末手当及び年間期末手当の精算額について、その支給額が平均額を下回り、その考課を低く査定したことは認めるが、査定が低くなっているのは、申立組合員の勤務成績及び能力が劣等なることに基づくものであり、考課は公正に実施しているものである。即ち成績評定表に基づき具体的項目について、４段階にわたる公正な方法を採用している。従って不当労働行為ではないと主張する。

よって判断する。

⑴① 会社のいう４段階による評定表の評定方法は、第１の４において認定したとおりであるが、この方法による評定は第１の２に記載の如き申立人組合と申立外組合並びに会社関係にあるとき、必ずしも公正、客観的な評定を期待し得るものではない。

申立組合員の最初の評定者は直属上司の班長であり、その班長は全部申立外組合の組合員であり（ちなみに申立組合員には班長は１名もいない。）、前記の如く組合が対立関係の状況にあるとき、その評定の公正を疑問視されるのも亦止むを得ない。尚職制を対象に行った評定訓練は、証人Ｃ４証言よりしても昭和 46 年６月に行ったものに過ぎず、それ以前全く訓練を実施していない。又仮に班長が申立組合員に対して、公正に採点したとしても、証人Ａ１４の証言にもある如く、該班長が上司から二度三度繰返し訂正を命じられて訂正した事例があり、同様のことは評定の度毎に起るとも推認され、到底評定の客観性を維持することはできない。第１次調整乃至第３次調整においても上記事情は同様と推測される。

② 次に評定要素についてであるが、成績評定表の５項目、実務職用、勤務、理解と判断、就業態度、人間関係、成果、要務職用、勤務、理解と判断、管理監督、指導調整、成果はいずれも抽象的であって具体性がなく、又その着眼点も評定者の主観に左右され易きものであって、客観性は確保できない。

③ 成績評定後におけるランク付は第１の４の⑴の③に認定した過程で行われているが、このランク付にしても公正を期待できないことは、第１次調整、第２次調整、第３次調整の場合と同様であるというべきである。

従って被申立人の評定及び査定が公正であるとの主張は採用できない。

⑵ 会社は職階の昇進につき表６の如き昇進基準を設けていると主張しているが、該昇進基準は勿論、ランク付についても、申立人組合の質問に対しても明らかにせず、申立組合員にも知らせていない。従って、申立組合員の大部分は、出勤率、勤続年数が査定要素となる程度の認識しか有していない。それにしてもこの昇進基準にも考課ランクの要素が含まれている以上、極端に低く評定されている申立組合員は、その昇進を拒まれている状況にある。

又申立組合員は、昭和 45 年当時要務職はＡ３１が１名いるのみで、昭和 45 年度から昭和 48 年度において、実務職から要務職に昇格した者は１名もいない。そしてその昇格につき証人Ａ１４の証言によれば、昭和 36 年３月採用された５名のうち、中学卒の同

僚であるＣ５は昭和 44 年７、８月に、Ｃ６は昭和 45 年春にそれぞれ班長に昇格し、他の高校卒等の人達も昭和 45 年には班長に昇格しているとし、自己との比較においてその差別を訴えている。

尚、前記昇進基準は、証人Ｃ４の証言によれば、会社の内規であるが、その成立時期については、会社において明らかでなく、又会社が昇進基準及び本給表を申立人組合に明示したのは本件審査過程において初めてのことである。

表6　昇　進　基　準

項目			昇進基準											
職階昇進			実３－実２		実２－実１		実１－要４		要4－要3	要3－要2	要2以上
区分	1	年令	制限なし		21才以上		26才以上		31才以上	36才以上	個別審議
	2	出勤率	97%以上		97%以上		99%以上		100 %	100 %	
	3	考課と勤続	内訳		内訳		内訳		3ランク以上	3ランク以上	
			考課	勤続	考課	勤続	考課	勤続			
			5ランク以上	0.6ヶ月以上	1ランク 2～3ランク 4ランク	制限なし 2年以上 3年以上	1ランク 2ランク 3年ンク	制限なし 3年以上 5年以上			

⑶　被申立人は、申立組合員に対する考課査定の結果である昇給についての考課ランクが低位に集中していることの理由として、申立組合員の勤務成績及び能力が劣等であると主張するが､申立組合員と比較すべき申立組合員以外の組合員対象者に関しては、被申立人は何らの具体的な資料を提出していない。

唯全社組合員対象者に対する勤務考課の結果であるとして、人員別考課ランクの分布状況により、申立組合員が全社組合員対象者より勤務成績及び能力が劣等であることを疎明せんとしている。

上記疎明について、実務職について申立人組合と申立外組合とを考課ランク別人員

分布率について比較すれば表７のとおりであり、これによれば申立組合員は第９ランク乃至第７ランクの低ランクに集中し、これに反し申立外組合員は第６ランクを中心として、その上下に集中していることを示すに過ぎず、この事実は申立外組合の組合員と申立組合員との格差を示すに過ぎず、その格差の生じた由来を説明する資料とはならない。

表７　年度別本給額の考課状況

年度 / 本給ランク		46		47		48		備考
		人員	構成比	人員	構成比	人員	構成比	
	%	申立人組合						実務職のみを対象とする。
1	180							
2	160							
3	140							
4	120							
5	100	1	3.0	1	3.3			
6	80							
7	60	5	14.7	6	20.0	4	16.0	
8	40	13	38.2	12	40.0	3	12.0	
9	20	15	44.1	11	36.7	18	72.0	
	合計	34	100.0	30	100.0	25	100.0	
	%	申立外組合						
1	180							
2	160							
3	140	29	5.2	26	5.4	23	5.2	
4	120	59	10.6	51	10.6	47	10.7	
5	100	117	21.1	102	21.1	93	21.1	
6	80	177	31.9	153	31.7	139	31.6	
7	60	113	20.4	97	20.0	89	20.2	
8	40	46	8.3	29	6.0	44	10.0	
9	20	14	2.5	25	5.2	5	1.2	
	合計	555	100.0	483	100.0	440	100.0	

ましてその成績評定方法が公正であるとの保証なきことは、先に判断したとおりであるから、この資料をもって申立組合員の勤務成績が劣等であるとの資料とはなし難く、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

以上の如く被申立人が申立組合員を低位に査定したことについて、合理性が見い出せない以上、その真意は他にあるものと推測する。よってこれについて検討する。

⑷　申立人組合結成後の経過にみられる如く、申立人組合は、昭和 44 年８月 24 日当時の平従業員 300 名をこえる人員の参加によって結成されたが、翌月の９月には第２組合が結成され、同年 12 月１日には分裂して第３組合が結成されるに及んでその勢力

は凋落の一途を辿っていったことは、第１の２の⑴に記載した事実認定のとおりであり、この申立人組合の壊滅にひんした激減ぶりは、自然的な一般常識よりは考えられないこと。

尚、会社が申立人組合に切崩しを働きかけ、又第２組合と差別した事実的経過については、第１の２の⑵に記載したとおりであり、職制による脱退勧告は秘かに行われる関係上、前記に現われた勧告以外にも相当数の勧告が行われたことは容易に推測できること。

⑸　昭和 45 年度の賃金改訂は、各組合間に差別はなかった（この点は会社も申立人組合も認めている。）ことは、第１の５の⑶に記載のとおりであるが、昭和 46 年度以降の賃金改訂以降の実務職についてみるに、申立組合員のほとんどの者が第９及び第８ランクの極めて低い考課ランクに集中しているに反し、申立外組合員の大部分の者が第６ランクを中心として、第５、第７ランクに集中してその格差がはなはだしいこと。昭和 45 年度の賃金改訂に格差がないのは、第１組合分裂前の改訂にかかり、第３組合は存在せず、申立組合員と第２組合員との区分が判明しなかったこと。

⑹　以上の諸事実を綜合して考えると、申立組合員と申立外組合員との昭和 46 年度から昭和 48 年度までの賃金額の昇給における昇給幅に格差があるのは、被申立人が申立人組合及び申立組合員を嫌悪し、昇給幅に格差をつけて賃金差別をなし、申立組合員を経済的に差別待遇して、申立人組合を弱体化させることを意図したものであって、労働組合法第７条１号及び３号に該当する不当労働行為である。

⑺　よって是正について考えるに被申立人は９段階の考課ランクに評定点をあてはめるについて、要務職と実務職とを区別し、要務職については１から７ランクまで、実務職については３から９ランクまでをそれぞれ適用し、要務職、実務職ともそれぞれ人員分布率表８のとおりに配分していると主張しているが、証人Ｃ４の証言によれば、実務職についても３ランク乃至９ランクの範囲内での正規分布は必ずしも守られておらず、実務職においても１ランク及び２ランクに格付されている事実があり、要務職、実務職の考課ランクの区別は見い出せなく、被申立人は申立人組合との団交等におい

ても、ランク付における実務職と要務職との等級区別はもとより、上記ランク制度自体についてさえ、明らかにせず、本件審査過程において初めて考課ランク人員分布率による正規分布を主張していることに鑑みると、実務職について３ランク乃至９ランクを適用するとの被申立人の主張は採用し難い。

表８　考課ランク及人員分布表

考課ランク	職能等級上昇幅		人員分布率	
	要	実	要	実
1	1.8		５％	
2	1.6		10	
3	1.4	1.4	20	５％
4	1.2	1.2	30	10
5	1.0	1.0	20	20
6	0.8	0.8	10	30
7	0.6	0.6	5	20
8		0.4		10
9		0.2		5
計			100	100

従って考課ランクの格付は、実務職、要務職を通じて、第１ランク乃至第９ランクの一本立で格付されているものといわざるを得ない。

よって実務職、要務職とも９ランク一本立の中において、標準平均ランクは第５ランクと認められるので、同ランクを適用して申立組合員の上記各年度の賃金額を是正することを相当と考える。

２　申立組合員に対する昭和 46 年度夏季期末手当より同 48 年度夏季期末手当までの考課乗率について

申立組合員に対する上記各年度の各季における平均考課乗率は、第１の６に記載されている如く、極めて低く査定されているが、これは第２の１の賃金改訂について述べたと同様な理由による差別待遇であって、労働組合法第７条１号、３号に該当する不当労働行為である。

期末手当の計算において、本給が含まれている以上、先ず申立組合員に対する上記各年度の本給の考課ランクを５として再計算して是正し、更に上記各年度における各期末手当の平均考課乗率は 1.0 であるから、平均乗率 1.0 を適用して上記乗率によって再計

算して是正すべきを相当とする。

昭和 47 年度の期末手当の精算支給額についても、前記是正された同年度年間期末手当の支給額より申立組合員が既に受領している精算支給額との差額が、会社より支払われるのが相当である。

3　尚申立組合員に対する昭和 46 年度から同 48 年度までの賃金改訂及び昭和 46 年度夏季から同 48 年度夏季までの各期末手当並びに昭和 47 年度期末手当精算額についても従来の考課ランク並びに考課乗率については、同人等に不利益に変更しないことが相当である。

4　被申立人は申立人組合の昭和 47 年度夏季期末手当について、申立組合員の上記夏季の既払期末手当との差額請求は、該期末手当が実際に支給された日である昭和 47 年 7 月 21 日から申立人組合が上記期末手当について追加申立をした日である昭和 48 年 11 月 16 日までに、1 年以上の期間を経過しているので、労働組合法第 27 条 2 項により、上記申立を却下すべきであると主張するので判断する。

申立人は昭和 47 年 3 月 17 日付で、昭和 46 年度賃金改訂並びに同年度夏季、冬季各期末手当の既払額との各差額の救済申立をしているが、その後継続する上記賃金、期末手当の不利益取扱についても、その救済申立を推認し得るところ、会社の申立組合員に対する昭和 46 年度賃金改訂並びに同年度夏季期末手当以降昭和 48 年度賃金改訂及び同年度夏季期末手当の各差別が継続している以上、会社の不当労働行為の意思も継続して行われているとみるべきであり、しかして申立人組合は昭和 48 年 11 月 16 日付で、昭和 47 年度の夏季期末手当及びその後の上記昭和 48 年度の夏季期末手当に至る間の救済を当地労委の審査過程において求めているところより、上記昭和 47 年度の夏季期末手当の不利益取扱は、継続している行為とみて救済するのが相当であり、この点被申立人の主張はあたらない。

5　申立人組合はベースアップ分として、昭和 46 年度金 9,515 円、昭和 47 年度金 9,117 円、昭和 48 年度金 15,092 円と解して、全社組合員 1 人一率上記ベースアップ分が支給されるべきであると主張するが、上記ベースアップ分が考課に関係をもち、全社組合員

ことごとく同じ考課であるということは考えられず､又本給も相違しているところより、１人一率に同額が支給されるということは、これ又おそらく考えられないところで、現に会社においても上記昇給に関し、１人一率に同額を全社組合員に支給した形跡を見つけることができないので､この点における申立人組合の主張は採用することができない。

6　本件審査終了当時Ａ3、Ａ4、Ａ5、Ａ9、Ａ14、Ａ15、Ａ18、Ａ34の８名は、既に被申立人会社を退職し、Ａ2、Ａ28の２名は既に申立人組合を脱退し、退職若しくは脱退に至るまでは、他の組合員と同様に差別待遇を受けたのであるから、救済の対象に含め、他の被救済者と同様の措置をとるのが相当と認める。

7　申立人は主文別表 36 のＡ36につき、昭和 48 年度の賃金及び夏季期末手当について、申立外組合員と比較して差別があるとしてその救済を求めているが、同人は元非組合員であり､昭和 48 年度から申立組合員となったものであるが､疎明不十分であるので救済しないこととする。

8　以上のとおりであるので、本件救済申立中賃金、期末手当及び年間期末手当の精算額の既支給額との差額の支払を求むる部分は理由があるから、主文に掲記の限度において救済することとする。

尚､誓約書並びに謝罪文については､その必要なきものと認め救済しないこととする。

よって労働組合法第 27 条､労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年８月 31 日

千葉県地方労働委員会

会長　新　垣　　進