大阪、昭 48 不 34・63、昭 49.11. 6

# 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員に対し、昭和 47 年度賃上げについて、下記のとおり措置しなければならない。

⑴　分会員の人事考課による査定ランクを、3 級に属する分会員はその級のＢＡランク、２級に属する分会員はその級のＢランクとすること。

⑵　分会員の特別考課金額は、3 級に属する分会員は 751 円、2 級に属する分会員は 285 円とすること。

⑶　上記⑴および⑵により是正した金額との差額（これに対する年５分の割合による金員を含む）を昭和 47 年６月分の賃金支給時期に遡及して支払うこと。

2　被申立人は、昭和 48 年度賃上げについて、分会員の人事考課による査定ランクを、3 級に属する分会員はその級のＡＢランクに、２級に属する分会員はＢランクにそれぞれ是正し、すでに支給した額との差額（これに対する年５分の割合による金員を含む）を各分会員に支払わなければならない。

3　被申立人は、分会員に対し、昭和 47 年度および同 48 年度の夏期一時金について、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分会員平均評価ランクとして、分会員の人事考課にかかる得点を是正し、すでに支給した額との差額（これに対する年５分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。

4　被申立人は、分会員に対し、昭和47年度および同48年度の夏期一時金について、分会員の特別考課金額を下表により是正し、すでに支給した額との差額（これに対する年５分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。

| 年別／区分 | 47年度 | 48年度 |
|---|---|---|
| ３級に属する分会員 | 5,200円 | 3,000円 |
| ２級に属する分会員 | 1,600 | 2,900 |

5　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、本社正門附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

申　立　人　組　合　代　表　者　あ　て

申立人組合圓井製作所分会代表者あて

被申立人代表者名

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

昭和47年度および同48年度の賃上げおよび夏期一時金について貴分会の分会員を不当に低く考課査定し、かつ、貴組合との団体交渉に誠意をもって応じなかったこと。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

6　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

⑴　被申立人株式会社圓井製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および本社工場を、大東市に大東工場をそれぞれ置き、土木・道路建設試験機の製造業を営む会社であり、従業員は約40名である。

⑵　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3,500名で組織されている合同労組である。

会社には、その従業員６名で組織されている組合の下部組織たる圓井製作所分会（以下「分会」という。）がある。

２　本件申立以前の労使関係

⑴　昭和43年２月会社従業員４名は、組合を結成し非公然に組合活動を開始したが、会社の察知するところとなり、会社から組合活動に対する種々の妨害、圧力を受け、44年12月には、組合活動の拠点となっていた会社寮（分会員３名のみ居住）が閉鎖され、会社職制による分会脱退工作により、分会員数が44年８月頃の28名から45年３月20日頃には７名に減少するに至ったので、45年３月20日分会は公然化した。

⑵　45年６月から47年６月までの間、組合は、会社が、①45年度および46年度の賃上げおよび一時金について分会員を差別した。②①の事項に関する団体交渉に誠意をもって応じなかった。③寮の閉鎖や教宣活動の妨害により組合活動を阻害した。④労働委員会へ証人等として出頭した分会員の出勤考課等について差別したとして、数度にわたり不当労働行為救済申立（45年（不）第38号・同年（不）第72号・46年（不）第１号併合事件および46年（不）第52号・47年（不）第９号・同年（不）第41号併合事件）を行ない、これに対して当委員会は申立てをほぼ全面的に認容する命令を発した（46年12月１日および48年７月23日各交付）。

なお、これらの救済命令に対して会社は、再審査を申し立てたが、中央労働委員会の命令も、当委員会の初審命令をほぼ全面的に支持している（49年７月３日交付）。

３　47年度賃上げ、同夏期一時金、48年度賃上げおよび同夏期一時金の交渉ならびにその結果

⑴　47年度賃上げ

ア　47年３月25日組合は、会社に対して平均17,000円の賃上げ（実施時期は47年４月、配分は一律60％、給料比20％、勤続給比20％とすること）外９項目に関する要求書を提出するとともに、３月30日に団体交渉を開くよう申し入れた。

イ　しかし会社はこれに応じなかったので、組合は４月１日会社に対し、４月７日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社はこれにも応じなかった。

ウ　そこで組合は、４月18日三度会社に対し４月22日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は、忙しいと言ってこれに応じず、４月 25 日に応じる旨回答した。これに対して組合は、「忙しい」理由を具体的に説明するよう求めたが、会社は答えなかった。

エ　４月25日賃上げについて第１回目の団体交渉が開かれ、組合は、要求説明書に基づいて説明したが、会社は若干の質問をしたに止まった。

オ　４月27日組合は、５月８日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社は、５月８日の昼休みになって、業務の都合を理由に５月12日に延期するよう申し入れた。

これに対して組合は、会社が延期の具体的理由を明らかにしないとして抗議文を会社に提出した。

カ　５月 12 日第２回目の団体交渉が開かれたが、会社は組合の要求のうち賃上げについては４月度実施はしない、６月度実施だから検討しているなどと述べたにすぎなかった。そこで分会は、次回の団体交渉期日を決めるよう提案したが、会社は「ここでは団体交渉の日は決められないが６月半ばごろになると思う」と述べた。

キ　５月18日組合は、会社に対し、５月23日に団体交渉を開催し必らず金額回答をするよう申し入れたが、会社は諾否を明らかにしないまま、これに応じなかった。そこで組合は、５月 26 日づけの文書で団体交渉の不当な引き延ばしであると抗議するとともに、５月30日に団体交渉を開くよう申し入れた。

ク　５月30日第３回目の団体交渉が開かれたが、会社は、賃上げについて６月半ばに実施する旨述べるに止まった。

ケ　６月14日第４回目の団体交渉が開かれ、会社は、平均9,810円（定昇込み）の賃

上げ、配分方法は、一律 2,700 円、住宅手当平均 1,560 円、出勤考課平均 500 円、人事考課 3,980 円、役付特別考課 590 円、一般役付調整給（特別考課）480 円と回答し、当事者双方は団体交渉の継続を申し合わせた。

コ　６月 21 日、第５回目の団体交渉が開かれ、組合は、要求に対する会社回答の根拠等を質問した。

これに対して会社は、去年より少し多く出したので、前回の回答をこれ以上変更するつもりはないと述べた。

サ　６月 23 日、組合は文書で、６月 21 日の団体交渉における組合の質問に対する会社の返答には誠意がなく、一致点を見出そうとする態度も全く認められず、このような会社の態度は、実質的な団体交渉の拒否、組合無視の態度の表われであるとして、会社の態度が変れば話し合いに応じる旨通告した。

シ　会社は、６月分賃金支給日の６月 30 日から非分会員に対してのみ前記ケの回答内容に基づき賃上げを実施した。

ス　７月 27 日第６回目の団体交渉が開かれたが妥結しなかった。

セ　その後組合は、大阪地方裁判所に対して全従業員に対する賃上げの平均額を分会員の賃上げ額として支払うよう求める仮処分を申請した。この仮処分手続の中で組合は、前記ケの会社回答を受諾するが、考課査定における不当な差別は認めないとの態度を表明した。

ソ　本件審問終結当時、会社は分会員に対して、47 年度の賃上げを未だ実施しておらないが、会社の査定に基づく分会員の賃上げ予定額は別表１のとおり非分会員の平均額を著しく下まわっていた。

⑵　47 年度夏期一時金

ア　47 年６月 10 日組合は、会社に対して、夏期一時金として平均 200,000 円（配分は一律 40％、給料比 20％、勤続比 20％、考課 20％とすること）を要求し、同月 17 日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。そこで同月 21 日、組合は、要求説明書を会社に提出した。

イ　６月 30 日第１回目の団体交渉が開かれ、７月４日第２回目の団体交渉で会社は、１人平均 132,000 円を支給する旨回答し、これに対して組合は回答額の引上げを求めた。

ウ　７月７日第３回目の団体交渉で会社は、上記回答額の配分方法について一般一律 3,000 円、役付一律 8,000 円、出勤考課 23,400 円、人事考課 91,200 円、役付特別給 1,400 円、一般特別給 11,000 円とする旨組合に提示した。これに対して組合は、支給総額については受諾し、配分については正確かつ合理的で差別のないように支給するよう申し入れた。

エ　７月８日会社は、全従業員に夏期一時金を支給したが、分会員の受領した考課金額は別表２のとおり非分会員の平均額を著しく下まわっていた。

⑶　48 年度賃上げ

ア　48 年３月 15 日組合は、平均 27,000 円の賃上げ、実施時期 48 年４月との要求書を提出するとともに団体交渉を申し入れたところ、４月３日第１回目の団体交渉が開かれ、組合が要求説明を行なった。

イ　４月 11 日組合は、会社に対し４月 16 日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社は諾否を明らかにせず、４月 17 日に至り同月 20 日に団体交渉に応じると組合に通知した。

ウ　４月 20 日第２回目の団体交渉が開かれ、会社は、賃上げ実施時期を 48 年６月からとする旨回答した。

エ　５月 18 日第３回目の団体交渉が開かれ、会社は、平均 13,500 円の賃上げ、配分は一律 2,800 円、住宅手当 2,000 円、出勤考課 900 円、人事考課 7,000 円、役付者特別考課 800 円とする旨回答した。

オ　これに対して組合は、５月 25 日会社に対し、６月１日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社は、同日が過ぎても諾否を明らかにしなかった。そこで６月４日組合は、同月７日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社はこれを拒否し、同月 15 日に至り同月 18 日に応じる旨組合へ通知した。

カ　６月 18 日第４回目の団体交渉が開かれたが、会社は、組合の質問に対して、回答の根拠となる資料は提出しないなどと述べ、交渉は妥結しなかった。

キ　６月 21 日組合は、同月 25 日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社は、同日に至り６月 28 日に応じる旨組合に通知した。

ク　６月 28 日第５回目の団体交渉が開かれたが、妥結しなかった。

ケ　６月 29 日組合は、会社に対し５月 18 日の会社回答を受諾するが差別があればたたかう旨の通告書を提出した。

コ　６月 30 日会社は、賃上げを実施したが、別表１のとおり分会員の賃上げ額は非分会員の平均額をかなり下まわっていた。

⑷　48 年度夏期一時金

ア　48 年６月 11 日組合は、会社に対し、夏期一時金として新賃金の３ヵ月分を要求するとともに、同月 20 日までに文書で金額回答をするように申し入れたが、会社は、当日になっても何らの応答もしなかった。

イ　そこで分会は、６月 25 日に要求説明書を提出し、同月 30 日には７月３日に団体交渉を開くよう申し入れたところ、会社は７月９日に応じると答えた。

ウ　７月９日第１回目の団体交渉が開かれ、会社は平均 161,000 円（年令 33 才、勤続 10 年、家族２人、出勤および人事考課が平均の人）、配分は一律 3,000 円、出勤考課平均 28,800 円、人事考課平均 114,300 円、役付特別考課平均 5,100 円、一般特別考課平均 10,200 円との回答を行なった。

エ　７月 16 日第２回目の団体交渉が開かれ、組合は会社に対し、上記会社回答について受諾する旨通告するとともに協定書を作成して支給するよう要求したが、会社はその必要がないとしてこれを拒否した。

オ　会社は、７月 14 日に非分会員に対し、また７月 18 日に分会員に対し夏期一時金を支結したが、分会員が受領した考課金額は別表２のとおり非分会員の平均額を著しく下まわっていた。

４　賃上げおよび一時金についての考課査定等

47 年度および 48 年度における会社の考課査定方法ならびに査定結果等は次のとおりである。

⑴　級別区分および考課査定項目

ア　会社においては従業員を次のとおり区分している。

| | | |
|---|---|---|
| １級 | 新入社員 | 一般従業員 |
| ２級 | 中習者（やや熟練者） | |
| ３級 | 熟練者 | |
| ４級 | 班長および主任 | 役付従業員 |
| ５級 | 係長および上級主任 | |

イ　上記区分によれば分会員は２級または３級に属している。各級に属する従業員数は第１表のとおりである。

第１表

| | １級 | ２　級 | ３　級 | ４級 | ５級 |
|---|---|---|---|---|---|
| 47 年度 | ０人 | 12 人（４人） | 11 人（２人） | 15 人 | ２人 |
| 48 年度 | ０人 | 11 人（４人） | ６人（２人） | 20 人 | ２人 |

（　　）内は内数で分会員数

ウ 考課査定項目は人事、特別、出勤の３項目によって構成されている。

⑵　人事考課

ア　人事考課は、①第２表の個人別考課表に班長、係長、部長がそれぞれ、所属の部下について記入し、各級ごとに 20 項目の平均点の点数順にＳ、Ａ、Ｂ、Ｃ、Ｄの５ランクに分ける。②前記①と関係なしに第３表の大項目別考課表に係長、部長がそれぞれ、全従業員について各級別にＳからＤの５ランクに分けて記入する。③前記①、②と関係なしに第４表の級別総合考課表に係長、部長がそれぞれ、全従業員について各級別に総合的評価をＳからＤの５ランクに分けて記入する。

第２表　個　人　別　考　課　表

| | 考　課　要　素 | 着　眼　点 | 考　課　尺　度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 実績考課 | １．仕事の正確度（質） | 担当する仕事の課程及び結果が正確適正であった。 | 極めて正確適正 | 正確な方 | 普通 | やや正確さに欠けた | 大へん不正確 |
| | ２．仕事の速度（量） | 定められた時間内に行なった仕事の量又はある一定の仕事をした時間の早さ | 極めて敏速 | 敏速な方 | 普通 | やや敏速に欠けた | 大へん遅い |
| | ３．積極度 | 自ら進んで熱意をもって仕事を推進したか | 極めて積極的 | 積極的にやる | 普通 | 時に不熱心な時があった | 大へん消極的 |
| | ４．指示服従及び協力度 | 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 | 相当な協調性を示した | 普通 | 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つくし、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 | 責任もって仕事し、信頼できた | 普通 | 時々責任を回避することあり | 責任感なし |
| | ６．報告度 | 定められた報告をよくやったか | 敏速正確によくやる | よくやる方 | 普通 | しない時がある | しない |
| | ７．清掃、整頓 | 受持の清掃や整頓をよくやったか | 時間外でも極めてよくやる | よくやる | 普通 | 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（大変信頼をえる） | 殆んどない（よい方だ） | 普通(わからない) | 時にやる（時々悪くきく） | 多い（悪い） |
| 能力考課 | 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 | 知識は十分 | 普通 | 不十分なところあり | 全く不十分、勉強もせず |
| | 10．創意、工夫、研究心 | 仕事の上に新しい有益な方法や新しい良い方法を生（研究心旺盛）み、又考えて仕事したか | 著しく創意工夫した | 相当創意工夫した | かなり創意工夫した | やや創意工夫した | 殆んどしなかった |
| | 11．理解判断力 | 指示命令の内容を正確に理解し、仕事をするに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 | 大へん欠けた |
| | 12．表現力 | 理路整然と感情を交えず、うまく表現しよく意志の疎通をはかったか | 優秀な表現力 | 表現力十分な方 | 普通 | 表現力に欠けた所あり | 感情に走り表現力不十分 |

| | 考課要素 | 着眼点 | 考課尺度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 能力考課 | 13. 向上度及び向上意欲（やる気があるか） | 技術（販売、事務、作業、研究）が向上しているか又向上に努力しているか　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 | 平凡 | やや落ちる | 意欲なし、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し、組織化する能力 | 組織力極めて大 | 中々うまくやる | 普通 | やや不十分 | 殆んどない |
| | 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 | 普通 | やや欠ける | 能力なく部下を失望させる |
| 性格評定 | 16. 誠実性 | 陰日向なく誠実一路に勤務したか | 誠実そのもの | 誠実な方 | 普通 | 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らさず、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 | 不撓不屈の根性極めて十分 | ファイトを燃やし完遂の根性 | 普通 | 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はなれたり私用の時間を空費しなかったか、服装、時間等よく守るか | 全くないしよく守る | 殆んどない | 普通 | 多い方だし守らないことがある | 殆んど守らない、他人をさそう |
| | 19. 応用性（素直さ） | 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出来たか | 応用処理能力極めて大 | 応用力十分な方 | 普通 | やや欠ける | 極めて不十分 |
| | 20. 会社に貢献意欲 | 会社発展のため貢献しようとの意欲あるか | 極めて十分自己を省みない | 十分である | 普通 | 不十分な時あり | 極めて不十分 |

第３表　大項目別考課表

| 考課区分 | S(秀) | A(優) | B(良) | C(可) | D(劣) |
|---|---|---|---|---|---|
| イ 実績考課 | | | | | |
| ロ 能力考課 | | | | | |
| ハ 性格評定 | | | | | |
| ニ会社に貢献度 | | | | | |
| 合計 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 分布基準率 | ５％ | 15～20％ | 60～55％ | 15～20％ | ５％ |

第４表　級別総合考課表

| 基準 | 職位区分 | 職位の区分毎の名前 | 成績評価 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | S(秀) | A(優) | B(良) | C(可) | D(劣) |
| １５才<br>(中卒) | Ⅰ級<br>(初級係員) | | | | | | |
| １９才<br>(19 高卒) | Ⅱ級<br>(中級係員) | | | | | | |
| ２３才<br>23.5 高卒<br>２３大卒 | Ⅲ級<br>(上級係員) | | | | | | |
| ２５才 | Ⅳ級<br>(班長　主任) | | | | | | |
| ３５才 | Ⅴ級<br>(係長 上級主任) | | | | | | |

以上３種類の考課表の考課を平均して級別に査定を決定する。

なお、特別のランクに従業員が集中しないように人員配分率がきめられており、ＳないしＤはさらに 13 ランクに細分されている（第５表)。

イ　賃上げの人事考課査定額は、Ｓ～Ｄの 13 ランクごとに第６表のとおり支給額が決められており、分会員６名の各ランクおよび非分会員の平均ランクは第７表のとおりである。

第５表

| 区分 | 人員配分比 | 細区分 |
|---|---|---|
| S | ５％ | S、ＳＡ |
| A | 15～20％ | ＡＳ、A、ＡＢ |
| B | 55～60％ | ＢＡ、B、ＢＣ |
| C | 15～20％ | ＣＢ、C、ＣＤ、ＤＣ |
| D | ５％ | D |

第６表

| | 47 年度 | | 48 年度 | |
|---|---|---|---|---|
| | ２級 | ３級 | ２級 | ３級 |
| S | 5,500 円 | 6,500 円 | 6,500 円 | 7,800 円 |
| ＳＡ | 5,000 | 6,000 | 6,250 | 7,500 |
| ＡＳ | 4,750 | 5,500 | 6,000 | 7,200 |
| A | 4,500 | 5,000 | 5,750 | 6,900 |
| ＡＢ | 4,250 | 4,750 | 5,500 | 6,600 |
| ＢＡ | 3,750 | 4,250 | 5,250 | 6,300 |
| B | 3,250 | 3,750 | 5,000 | 6,000 |
| ＢＣ | 2,750 | 3,250 | 4,750 | 5,700 |
| ＣＢ | 2,250 | 2,750 | 4,500 | 5,400 |
| C | 2,000 | 2,500 | 4,250 | 5,100 |
| ＣＤ | 1,750 | 2,250 | 4,000 | 4,800 |
| ＤＣ | 1,500 | 1,750 | 3,750 | 4,500 |
| D | 1,250 | 1,250 | 3,500 | 4,200 |

第７表

| | 氏　　名 | | 評　　価 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 47 年度 | 48 年度 |
| ３級 | 非分会員平均 | | ＢＡ | Ａ～ＡＢ |
| | 分会員 | $A_1$ | C | C |
| | | $A_2$ | D | D |
| ２級 | 非分会員平均 | | ＢＡ～Ｂ | ＢＡ～Ｂ |
| | 分会員 | $A_3$ | ＢＣ | B |
| | | $A_4$ | ＣＤ | ＢＣ |
| | | $A_5$ | ＤＣ | D |
| | | $A_6$ | C | ＣＤ |

第８表

| | 47 年度 | 48 年度 |
|---|---|---|
| S | 200 点 | 200 点 |
| ＳＡ | 180 | 190 |
| ＡＳ | 170 | 175 |
| A | 160 | 160 |
| ＡＢ | 150 | 150 |
| ＢＡ | 140 | 140 |
| B | 130 | 130 |
| ＢＣ | 120 | 120 |
| ＣＢ | 105 | 110 |
| C | 90 | 100 |
| ＣＤ | 80 | 85 |
| ＤＣ | 65 | 70 |
| D | 50 | 60 |

第９表

| | 評　　価 | |
|---|---|---|
| | 47 年度 | 48 年度 |
| $A_1$ | C | C |
| $A_2$ | D | D |
| $A_3$ | C | ＢＣ |
| $A_4$ | ＣＤ | C |
| $A_5$ | D | D |
| $A_6$ | ＤＣ | C |

ウ　夏期一時金の人事考課査定については、Ｓ～Ｄの 13 ランクごとに第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。

分会員６名の各ランクは第９表のとおりである。

エ　会社の作業日誌には製品名、作業者名、作業内容、数量、所要時間等の記入欄がある。

しかし、同日誌については、記入方法が不統一であり、記入者は原則として班長であるが作業者本人の場合もあり、また様式自体が 49 年１月ごろまでは数種類に分かれており、考課査定に利用することを目的とするものではない。

⑶　特別考課

ア　賃上げに関する特別考課は、本人の将来性を基準として行なわれるが、48 年度には賃上げにおける特別考課は廃止されている。47 年度の特別考課分の支給額は 2,000 円、1,000 円、500 円、250 円、０円の５段階に分かれている。

イ　一時金に関する特別考課の要素としては、就業規則において、⑴会社に協力、⑵部長を補佐、⑶売上増進、⑷増産、⑸発明特許、⑹改善合理化、⑺資材管理、⑻資材消耗品経費節約、⑼事故防止、⑽機械手入れ、⑾清掃、⑿寮管理、⒀行事委員として努力、⒁社会的に社名揚げ、⒂講習会成績、⒃レポート提出、⒄役付者の教育参加で好成績の 17 項目が定められている。そして、一時金の特別考課分は、これらの事項によって会社の発展に貢献したと認められる者に支給され、また時間外労働につき１時間当り 20 円を乗じて得られる金額もこの特別考課分に含めて支給されている。

なお分会は、会社に対し時間外労働に従事しない旨の意思表示をしていないが、会社は本社工場の分会員には時間外労働を命じていない。

ウ　特別考課分の分会員６名に対する支給額および非分会員に対する平均支給額は別表１、２のとおりである。

⑷　出勤考課

ア　賃上げに関する出勤考課は第 10 表の基準によって行なわれる。

イ　賃上げに関する出勤考課対象期間（47 年度は 46 年３月 26 日から 47 年３月 25 日まで、48 年度は 47 年３月 26 日から 48 年３月 25 日まで）の分会員の欠勤日数および考課金額は第 11 表のとおりである。

第 10 表

| 欠勤日数 | 47 年度 | | 48 年度 | |
|---|---|---|---|---|
| | 40 才以下 | 41 才以上 | 40 才以下 | 41 才以上 |
| 0 日 | 1,500 円 | 1,500 円 | 1,500 円 | 1,500 円 |
| 1 日 | 750 | 500 | 1,000 | 750 |
| 2 日 | 500 | 250 | 750 | 500 |
| 4 日以下 | 250 | 200 | 500 | 250 |
| 9 日以下 | 100 | 50 | 250 | 100 |
| 14 日以下 | 50 | 0 | 100 | 50 |
| 15 日以上 | 0 | 0 | 0 | 0 |

（有給休暇、特別休暇、業務上事故による欠勤は欠勤とみない。
遅刻・早退２回を欠勤１日とする。）

第 11 表

| | 47 年度 | | 48 年度 | |
|---|---|---|---|---|
| | 欠勤日数 | 考課金額 | 欠勤日数 | 考課金額 |
| $A_2$ | 71　日 | 0　円 | 98.5 日 | 0　円 |
| $A_1$ | 22.5 | 0 | 2 | 750 |
| $A_3$ | 21.5 | 0 | 26 | 0 |
| $A_4$ | 22 | 0 | 16 | 0 |
| $A_5$ | 10 | 50 | 12 | 100 |
| $A_6$ | 9.5 | 50 | 10.5 | 100 |

ウ　一時金に関する出勤考課は 40 点を満点とし、欠勤等の事実があったときは第 12 表の基準にしたがって減点して得点を算出する。この得点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得られる金額が出勤考課査定に基づく支給額となる。

第 12 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 |

エ　夏期一時金に関する出勤考課対象期間（47 年度は 46 年９月 26 日から 47 年３月 25 日まで、48 年度は 47 年９月 26 日から 48 年３月 25 日まで）の分会員の減点数および得点数は第 13 表のとおりである。

第 13 表

| | 47 年度 | | 48 年度 | |
|---|---|---|---|---|
| | 減点 | 得点 | 減点 | 得点 |
| $A_2$ | 33　点 | 7 点 | 38.8 点 | 1 点 |
| $A_1$ | 2.8 | 37 | 1.3 | 39 |
| $A_3$ | 14.5 | 25 | 14.7 | 25 |
| $A_4$ | 7 | 33 | 10.2 | 30 |
| $A_5$ | 1.5 | 38 | 7.2 | 33 |
| $A_6$ | 3.1 | 37 | 6.6 | 33 |

オ　会社は、査定対象期間中に当委員会および中央労働委員会へ会社側補佐人または会社側申請の証人として出頭した従業員については、通常の勤務に従事したものとして取扱ったが、組合側補佐人または組合側申請の証人として出頭した分会員については、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または補佐人として出頭し、その結果出勤考課査定に影響をうけた。

⑸　一律定額分

ア　賃上げにおける一律定額は、47 年度および 48 年度とも勤続年数７年以上の者は 3,000 円、６年以下の者は 2,000 円である。

イ　夏期一時金における一律定額は、47 年度は、勤続 10 年以上 5,000 円、９年以下

3,000 円、48 年度は勤続年数にかかわらず 3,000 円となっている。

⑹　住宅手当

ア　45 年度から住宅手当が賃金の一部として支給されており、その後毎年賃上げによって引上げ額が加算されている。その支給基準（45 年度は勤続年数、46 年度以降は家族数）とそれに対応する引上げ額、分会員の勤続年数および家族数は第 14 表のとおりである。

第 14 表

| 45 年 | | 46 年 | | 47 年 | 48 年 |
|---|---|---|---|---|---|
| 勤続年数 | 金額 | 家族数 | 引上げ額 | 引上げ額 | 引上げ額 |
| | 円 | | 円 | 円 | 円 |
| １１年以上 | 3,000 | ４人以上 | 3,000 | 3,000 | 3,000 |
| ６年以上 | 2,000 | ３人 | 2,500 | 2,500 | 2,500 |
| ６年以下 | 1,000 | ２人 | 2,000 | 2,000 | 2,000 |
| | | １人 | 1,000 | 1,500 | 1,500 |
| | | ０人 | 500 | 500 | 500 |
| 分会員氏名 | 勤続年数 | 家　　族　　数 | | | |
| | 年 | | 人 | 人 | 人 |
| $A_1$ | 5.3 | 3 | | 3 | 3 |
| $A_6$ | 5.1 | 2 | | 0 | 0 |
| $A_5$ | 5.0 | 0 | | 0 | 0 |
| $A_3$ | 4.0 | 0 | | 0 | 0 |
| $A_2$ | 2.8 | 0 | | 0 | 0 |
| $A_4$ | 2.0 | 0 | | 0 | 0 |

イ　46 年度以降は、毎年４月１日現在の扶養家族数を基準として、各人の引上げ額が定められ、同日以降扶養家族数に増減が生じても支給額は変更されない。そして、翌年４月１日現在の扶養家族数を基準として、あらためてその年度の各従業員の引上げ額が定められるが、ある従業員に対する支給額が、扶養家族数の減少により、現在その従業員と同数の扶養家族を有する他の従業員に対する引上げ後の支給額と同額であるかそれを上まわる期間中は、その従業員に対しては支給額の引上げは行なわれていない。

ウ　$A_6$は、同居の両親を扶養していたが、46 年６月頃別居し以後扶養家族を有していない。

$A_6$に対する住宅手当の支給額は、46 年度以降 3,000 円であり、47 年度および 48 年度には引き上げられていない。

5　大東工場への配置転換ならびに同工場における型枠生産の状況

⑴　分会公然化前の 43 年 10 月 28 日会社は、本社工場内の型枠製造の作業場が手狭になったこと等を理由に、当時の分会長$A_2$、副分会長$A_1$、分会書記長$A_7$と型枠製造担当の班長$B_1$（非分会員）を新設した大東工場へ配置転換し、型枠製造の作業に従事するよう命じた。それまで$A_2$、$A_1$および$A_7$は、10 年以上の経験を有する旋盤工であり、上記配置転換を命じられた当時も本社工場で旋盤の作業に従事していたものである。一方、当時本社工場で$B_1$班長とともに型枠製造の作業に従事していた$C_1$（非分会員）は、本社工場で未経験の旋盤作業を命じられた。

大東工場への上記配置転換について、$A_2$、$A_1$および$A_7$は不当労働行為であるとして大阪地方裁判所へ提訴し、現在係争中である。

⑵　大東工場における型枠の生産数量の推移は第 15 表のとおりであるが、同工場の分会員が作業能率等に関して会社から注意をうけたことはない。

⑶　大東工場における従業員数は 45 年２月までは$B_1$班長、$A_2$、$A_1$、$A_7$の４名であったが、45 年２月５日に$A_7$が、また 48 年 12 月には$B_1$班長が、それぞれ退職した。しかし、いずれの場合にも、会社は人員補充を行なっていない。

⑷　大東工場における主力製品は 15×30 ㎝の型枠であり、その製造作業は通常約 15 の工程からなる流れ作業で行なわれている。

⑸　型枠の一部となる型枠底は下請会社の製品を使用しており、従来大東工場には型枠底の在庫が常時 300 ないし 400 個滞留していたが、47 年８月ごろからは型枠底の搬入が遅滞している。このため型枠底のない半製品が常時 100 個位滞留している。

⑹　会社は 47 年以降大東工場での 10×20 ㎝の型枠製造をやめ、下請会社で生産している。

# 第15表　大東工場生産数

| | 年度 | 期間 | 15×80 | 15×80 透水用 キャビン用 | 10×20 15×15 | 7.5×15 15×4 | 5×10 | スランプコーン | 計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 生産実数 | 44年 | 43.(11)(10)－44.3 | 1,621 | 37 | 1,307 | 70 | 150 | 61 | 3,246 |
| | | 44. 4－44.9 | 2,067 | 25 | 1,850 | 20 | 172 | 107 | 4,241 |
| | 45年 | 44.10－45.8 | 2,517 | 76 | 1,509 | 84 | 153 | 176 | 4,515 |
| | | 45. 4－45.9 | 1,674 | 30 | 1,962 | 26 | 248 | 41 | 3,981 |
| | 46年 | 45.10－46.3 | 1,525 | 70 | 1,180 | 175 | 270 | 50 | 3,270 |
| | | 46. 4－46.9 | 1,845 | 20 | 1,418 | 20 | 260 | 20 | 3,083 |
| | 47年 | 46.10－47.8 | 1,770 | | | 50 | 156 | 58 | 2,029 |
| | | 47. 4.－47.9 | 1,370 | | 1 | 48 | 300 | 61 | 1,780 |
| | 48年 | 47.10－48.8 | 1,390 | | | | 225 | 58 | 1,668 |
| | | 48. 4.－48.9 | 950 | | | | 204 | 82 | 1,286 |
| 15×30換算生産数 | 15×80換算指数 | | 1 | 1 | 0.9 | 0.8 | 0.6 | 1.1 | |
| | 44年 | 43.(11)(10)－44.3 | 1,621 | 37 | 1,176 | 63 | 90 | 67 | 3,054 |
| | | 44. 4－44.9 | 2,067 | 25 | 1,665 | 18 | 108 | 118 | 3,996 |
| | 45年 | 44.10－45.3 | 2,517 | 76 | 1,358 | 67 | 92 | 194 | 4,804 |
| | | 45. 4－45.9 | 1,674 | 80 | 1,766 | 21 | 149 | 45 | 3,685 |
| | 46年 | 45.10－46.3 | 1,525 | 70 | 1,062 | 140 | 162 | 55 | 3,014 |
| | | 46. 4－46.9 | 1,845 | 20 | 1,276 | 16 | 156 | 22 | 2,835 |
| | 47年 | 46.10－47.3 | 1,770 | | | 40 | 94 | 58 | 1,962 |
| | | 47. 4－47.9 | 1,370 | | 1 | 88 | 180 | 67 | 1,656 |
| | 48年 | 47.10－48.3 | 1,390 | | | | 135 | 58 | 1,583 |
| | | 48. 4－48.9 | 950 | | | | 122 | 90 | 1,162 |
| 一人当月平均生産数 | 44年 | 43.11－44.3 4人×5月=20人月 | 81 | 2 | 59 | 8 | 5 | 3 | 158 |
| | | 44. 4－44.9 4人×6月=24人月 | 86 | 1 | 69 | 1 | 4 | 5 | 166 |
| | 45年 | 44.10－45.8 4人×5月+8人×1月=28人月 | 109 | 3 | 59 | 3 | 4 | 8 | 186 |
| | | 45. 4－45.9 8人×6月=18人月 | 93 | 2 | 98 | 1 | 8 | 3 | 205 |
| | 46年 | 45.10－46.3 3人×6月=18人月 | 85 | 4 | 59 | 8 | 9 | 3 | 168 |
| | | 46. 4－46.9 3人×6月=18人月 | 75 | 1 | 71 | 1 | 9 | 1 | 158 |
| | 47年 | 46.10－47.3 3人×6月=18人月 | 98 | | | 2 | 5 | 3 | 108 |
| | | 47. 4－47.9 3人×6月=18人月 | 76 | | | 2 | 10 | 4 | 92 |
| | 48年 | 47.10－48.3 3人×6月=18人月 | 77 | | | | 8 | 3 | 88 |
| | | 48. 4－48.9 3人×6月=18人月 | 53 | | | | 7 | 5 | 65 |

第２　判断

１　団体交渉について

組合は、47 年度および 48 年度の賃上げならびに夏期一時金の交渉における会社の態度は不誠実であり、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旨主張し、会社はこれを否認する。よって、以下判断する。

⑴　まず組合の団体交渉申し入れに対する会社の態度をみるに、組合の指定期日が到来

しても申し入れに対して何らの応答をしなかったり、指定期日当日や期日後に至って組合に期日変更の申し入れを行なったり、期日前に変更を求める場合でも「忙しい」とか「業務の都合」とか言うだけで組合に期日変更の必要について具体的理由を説明していない。これらのたびかさなる期日変更のため、ことに47年度賃上げ交渉では、第1回目の団体交渉開催日は、組合の最初の申し入れから1ヶ月後となっており、会社の金額回答がなされたのは実に約 80 日後であって、その間の交渉回数は4回にすぎない。また会社は、金額回答後に組合からの強い要求があるにもかかわらず、回答の根拠資料を提供しないばかりでなく、具体的な根拠の説明も全く行なっていない。さらに、交渉が妥結しても、会社は協定書の作成を拒否している。

⑵　労働組合から団体交渉の申し入れを受けた使用者は、適切な時期に会談し、交渉が妥結するように誠意をつくし、交渉が妥結し労働組合からの要求があったときは、これを文書化する義務があるから、上記のような会社の態度は、誠意ある団体交渉を行なったものとは認め難く、会社のこのような分会公然化以来変るところのない態度からみれば、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判断せざるをえない。

2　47年度および48年度の賃上げおよび夏期一時金について

組合は、分会員が会社に分会員であることを察知されるまでは平均以上の考課査定をうけていたにもかかわらず、そのことを察知されてからは低い査定をうけてきたが、47年度および48年度の賃上げおよび夏期一時金についても低査定をうけ、しかも47年度賃上げは分会員に対して未だ実施されていないのは、分会員であるが故の不利益扱いであり、分会の弱体化を狙う不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、賃上げおよび一時金について分会員を差別したことはなく、考課査定は公正に行なわれており、分会員が低査定をうけるのは成績が劣悪であるからであり、また47年度賃上げが分会員に対して実施されていないのは、同賃上げについて会社と組合との間に合意が成立していないからであると主張する。

よって、以下判断する。

⑴　会社の考課査定制度は、前記認定のとおり人事、特別および出勤の３項目から構成されている。

ア　人事考課は、個人別考課表、大項目別考課表、級別総合考課表の３種類の考課結果を平均して査定を行なうとされている。個人別考課表は第２表のとおり実績、能力および性格の各考課に分けられ、さらに各考課は合計 20 項目の考課要素に細分化され、各要素ごとに５段階の考課尺度が設けられている。しかし、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るばかりでなく､考課基準自体が主観によって左右されやすい尺度である。

大項目別考課表は、実績、能力、性格、愛社精神の４考課区分により、個人別考課表とは別に各級別に５段階評価を行なうこととされているが、各考課区分は個人別考課表の考課要素より以上に査定者の主観的な判断に左右されることが明らかである。

級別総合考課表は、各級別に個人の全体評価を行なうもので、査定者の主観的な判断に左右されることが最も強いと考えられる。

これらの３種類の考課査定の結果を平均して最終的な査定を決定するのであるから、会社の行なっている人事考課は客観的な査定結果を期待することが困難な査定方法であると言わざるをえない。

イ　特別考課は、賃上げについては本人の将来性によって、また一時金については就業規則に定める 17 の項目による会社の発展への貢献度によって査定されるが、これらは査定者の主観的判断によって結果の左右されやすい査定項目であり、評価の尺度も明らかでない。しかも一時金については、評価の程度に対応する支給額すら全く定められていないから、査定者の一存で支給額をいかようにも定められることになっている。

もっとも、一時金の特別考課の中には時間外労働に従事した時間数との関係で自動的に算出される部分が含まれているが、一部に自動的に算出することができる金額が含まれているとしても、このことをもって特別考課は客観的、合理的な査定項

目であると認めることはできない。

ウ　出勤考課は、出勤状態により自動的に算出できることになっている。

なお、分会員が労働委員会へ証人として出頭する場合の取扱いについては後述する。

エ　以上アないしウで検討したとおり、出勤考課は一応別として、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は困難なものであると言わざるを得ない。

⑵　分会員が他の従業員にくらべて低く査定された理由について、会社は次のように主張するので、以下検討する。

ア　$A_1$および$A_2$は大東工場に勤務しているが、大東工場の生産数は年々急激に減少し、製品の種類を減らして能率が上がるようにしているのに、生産数が減少しているという。

第15表によれば、45年４～９月期以降生産数の減少傾向が認められるが、45年２月に$A_7$が退職した後も会社は人員補充を行わないため、大東工場の従業員数は４名から３名に減少しているのである。１人当り月平均生産数も45年10～46年３月期以降は減少の傾向が認められるが、大東工場の生産工程は流れ作業の形態をとっており、しかも作業者数が極めて少ないから、作業人員の減少が生産数量の大幅な減少を招いたことは充分考えられる。47年８月ごろからは、製品の構成部分となる型枠底の下請業者からの搬入の遅延等も生産に影響していることが推認される。

また47年ごろから製品の種類を減らして、これを下請業者に生産させているが、人員補充をすれば大東工場で従来どおり生産の可能なことがうかがえる。加えて48年末には$B_1$班長も退職したが、再び人員補充のないまま放置されている。

このような一連の事情からは、直接に生産数が減少しただけでなく、会社が大東工場における生産を重視していないこと、したがってそこに働く分会員の勤労意欲が減退したであろうことが推認されるのである。

なお、会社は$B_1$班長についての査定結果を明らかにしないが、$A_2$ら分会員が常

に平均以下の査定をうけているにもかかわらず、同じ大東工場に勤務するＢ1班長のみは平均以上の査定をうけていることがうかがえるのである。

イ　Ａ2およびＡ1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勿論のこと、人事および特別の両考課査定に悪影響をおよぼしているという。

出勤率が悪ければ、後述の証人として労働委員会へ出頭した場合を除いては、出勤考課査定に基づく支給額が低額になったとしてもやむを得ないが、出勤率が人事および特別の両考課にどのように影響するのかまったく明らかでない。

ウ　また会社は、Ａ5は能力がないといってよい程極端に作業能率が悪く、Ａ6も作業能率を上げようとせず、Ａ4は作業にむらが多すぎるから、低査定をうけるのは当然であるという。しかし第一に会社主張の根拠資料とされる作業日誌は、前記認定のとおり記入方法が統一されていないため、実際に行われた作業でも記入者によっては記載を省略する等作業内容、処理台数等の記載が不完全であり、したがって、同一作業に要した時間を比較するための資料とするには不適当である。第二にＡ4の担当する作業は、ループ等の切削加工であるが、同じ作業に従事する者が他におらないので比較の対象者がなく、またループの形や素材の厚さ、硬度等も一様ではない。

第三に分会員は、分会公然化前（44 年）には、非分会員の平均程度の査定をうけていたにもかかわらず、分会公然化後は、能力がないなどとして大幅に平均を下回る査定をうけているが、能力や作業能率が特定の時期を境に急激に変化することは通常考えられないのに、会社はその理由を明らかにしていない。

エ　会社は分会員の残業時間が少ないというが、分会が残業を拒否していないのに会社は本社工場の分会員には残業を命じていない。

以上アないしエで説明したとおり分会員を他の従業員に比較して低く査定したとする理由についての会社の説明は、いずれも納得することができない。

⑶　前記認定のとおり、会社における賃上げおよび一時金にしめる査定部分の割合は極めて大きい点からみて、会社における考課査定制度は、査定結果の客観性が高度に保

障されるものであるとともに厳格に運用されなければならない。そうであるのに上記⑴および⑵で判断したとおり、会社の考課査定制度によって公正妥当な査定結果が得られるとは必ずしも言いがたく、しかも、分会員を低く査定したとする理由についても納得することができない。

さらに前記認定のとおり 45 年度および 46 年度の賃上げおよび一時金について分会員を不利益に取り扱ったこと等について救済命令が発せられているのにもかかわらず、何ら改善の努力がなされたと認められないことなどの諸事情をあわせ考えると、会社は 47 年度および 48 年度の賃上げおよび夏期一時金についても依然として、考課査定制度を恣意的に運用して人事考課および特別考課について分会員を低く査定し、不当に差別することにより組合の弱体化を意図したものであり、このような会社の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判断せざるをえない。

なお、会社は、47 年度賃上げを分会員に対して未だ実施していないのは、同賃上げについて会社と組合との間に合意が成立していないからであると主張する。しかし、前記認定のとおり、大阪地方裁判所における仮処分手続の中で、組合は、会社の回答を受諾するとの態度を表明しており、合意の成立したことが認められる。もっとも組合は、考課査定における不当な差別は認めないとの態度もあわせて表明しているが、このことをもって合意が成立したとの前記判断を左右する理由とはなし得ない。

⑷　前記認定のとおり会社は、当委員会または中央労働委員会へ出頭する者の出勤取扱いに関して、証人または補佐人が、非分会員たる従業員の場合は会社の業務に従事したものとして取り扱うが、分会員である場合は、そのように取り扱わず、出勤考課に影響を与えている。

ところで分会員と非分会員である従業員の間で、証人についてはこのように取扱いを異にすることは不当労働行為であるが、補佐人については取扱いを異にしても不当であるということはできないことは、昭和 46 年（不）第 52 号、47 年（不）第 9 号、同年（不）第 41 号併合事件に対する前記命令ですでに判断したとおりである。しかし

て 47 年度および 48 年度の賃上げならびに夏期一時金の査定対象期間中に、分会員が証人として当委員会または中央労働委員会へ出頭し、出勤考課に関して会社申請の証人として出頭した従業員と異る取扱いを受けたことについて、当委員会は上記命令ですでに是正を命じており、一方証人として出頭したこと以外の理由で出勤率が低下し、それが出勤考課に影響を与えてもやむをえないと考えられるから、本申立において出勤考課の是正を求める申立ては理由がない。

⑸　また組合は、47 年度および 48 年度の賃上げにおいてＡ６に対して住宅手当の引上げがなされていないのは不当であるとして、両年度の賃上げにおける扶養家族数０人の者に対する引上げ額各 500 円をＡ６が 46 年度に支給されている住宅手当に加算して支給すべきである旨主張するので、以下検討する。

前記認定のとおり、Ａ６は 46 年度賃上げの実施においては扶養家族数２名と認定され、住宅手当について 2,000 円の引上げをうけ住宅手当として前年度分と合わせて 3,000 円を支給されることとなり、扶養家族をもたなくなった 46 年６月ごろ以降も 46 年度中はこの金額は減額されていないが、47 年度および 48 年度の賃上げの実施に際しては引上げをうけていない。

しかし、45 年度において勤続年数がＡ６と同様に６年以下であり、かつ、46 年４月１日から 48 年４月１日までの間扶養家族をもたない者の各年度における引上げ後の住宅手当の支給額は、46 年度 1,500 円、47 年度 2,000 円、48 年度 2,500 円である。

したがって、47 年度および 48 年度においてＡ６に対する住宅手当は引上げられておらないが、その間扶養家族をもたない者に対する支給額を下まわっていないから、Ａ６が住宅手当に関して不利益取扱いをうけたとは認められず、組合の申立ては理由がない。

⑹　組合は、本件申立てにかかる賃金および夏期一時金における差別是正の方法として、人事および特別の両考課については分会員を除く全従業員の平均額を各分会員に支給すべき金額とするよう求めるが、会社では前記認定のとおり従業員が五つの級に区分され、各級別に考課査定が行なわれていることならびに各分会員が不当に低く格づけ

されているとの疎明も充分でないことからみて、従前の前記命令と同様に各級ごとの非分会員平均額または平均点数を下まわらないように当該級に属する分会員への考課金額または点数を定めて支給するべき旨を命じる外ないので、主文のとおり命じる。

⑺　また組合は、昭和 48 年度夏期一時金について、是正されるべき支給額と支給済金額との差額に年１割の割合による金額を付加して支払いを命じるよう求めるが、当委員会としては年５分の割合による金額を付加して支払いを命じることが相当であると考えるので、主文のとおり命じる。

以上の事実認定および判断にもとづき当委員会は、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 49 年 11 月６日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎

（別表省略）