大阪、昭 47 不 87、48 不 73・79、昭 49.11.18

# 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　吉田鉄工所

## 主　　文

1　被申立人は、昭和 46 年年末一時金、同 47 年賃上げ、同年夏季一時金および同年年末一時金の各考課査定部分について、申立人組合吉田鉄工所分会の下記分会員の「精勤度」を除く平均査定点と被申立人会社の全従業員（ただし、下記分会員および課長以上の役職者を除く）の「精勤度」を除く平均査定点との格差点数を、下記分会員のそれぞれの従来の査定点に加算して上記賃上げ額および各一時金額を是正し、支払い済みの金額との差額（これに対する年５分の割合による金員を含む）を同人らに支払わなければならない。

記

⑴　昭和 46 年年末一時金関係（10 名）

$A_1$、$A_2$、$A_3$、$A_4$、$A_5$、$A_6$、$A_7$、$A_8$、$A_9$、$A_{10}$

⑵　昭和 47 年賃上げ、同年夏季一時金および同年年末一時金関係（７名）

$A_1$、$A_2$、$A_3$、$A_4$、$A_5$、$A_6$、$A_7$

2　被申立人は、申立人組合吉田鉄工所分会に対して、昭和 48 年度慰安会助成金として 84,000 円を、同年度福利厚生助成金として 34,146 円をそれぞれ支払わなければならない。

3　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、

被申立人会社本社工場正門付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
申立人組合吉田鉄工所分会代表者　｝あて

被申立人会社代表者名

当社は、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いたします。

記

１　昭和 47 年年末一時金から同 48 年年末一時金までの各賃上げ、一時金要求に関し、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　昭和 46 年年末一時金から同 47 年年末一時金までの賃上げ、一時金の各考課査定において、貴分会員を低位に査定したこと

１　昭和 48 年度慰安会助成金、同年度福利厚生助成金の交付について、全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属吉田鉄工所労働組合とのみ協議し、かつ同組合にこれら助成金による事業の運営実施にあたらせ、これがため貴分会をしてその参加を困難ならしめ、事実上これらから排除したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

４　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　当事者等

⑴　被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、また奈良県大和郡山市に奈良工場を、東京、静岡、名古屋および広島の各地に営業所をそれぞれおき、従業員約 450 名で各種ボール盤の製造販売を営む会社である。

⑵　申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の金属産業に働く労働者約 3,000 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吉田鉄工所分会（以下「分会」という）が組織されていて、分会員は、昭和 44 年８月の公然化当時、約 200 名いたが、その後減少し、本件審問終結時における分会員数は 15 名（被解雇者８名を含む）である。

⑶　なお会社には、分会のほかに分会公然化直後に結成された全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属吉田鉄工所労働組合（以下「吉田労組」という）があり、本件審問終結時の組合員数は約 400 名である。

２　一時金等に関する団体交渉について

⑴　47 年夏季一時金までの団体交渉について

ア　会社は、分会公然化後、一時金、賃上げ等の団体交渉を常に吉田労組と先に行ない、またその回答も同労組に先に行なっていたところから、分会はこのような会社の態度に強い不満を抱いていた。

イ　46 年年末一時金の団体交渉においても会社は、吉田労組との妥結後に分会との団体交渉に応じ、また吉田労組との間で成立した支払方法（支給額のうち 50,000 円をこえる部分の 50 パーセントは６ヵ月定期預金として支払うとの方法）を分会にも承諾を求め、分会の同意のないままその方法による支払いを強行した。

ウ　47 年賃上げと同年夏季一時金の各団体交渉においても会社は、吉田労組に対して有額回答を行なった後、分会に対して同一内容を文書で回答するといった有様であったので、分会は、会社の交渉態度に抗議を申し入れていた。

⑵　47 年年末一時金に関する団体交渉について

ア　47 年 10 月 25 日分会は、同年年末一時金 298,000 円の支給等を会社に要求した。

イ　11 月８日、分会と会社の間で賃金体系改正に関する団体交渉が開催され、その席

上、会社は一時金についても言及し、年間臨給にすることを考えている旨述べた。

ウ　その後会社は、吉田労組との間で団体交渉を４、５回重ね、11 月 24 日、47 年年末一時金と 48 年夏季一時金を併せた年間臨給で妥結した。その妥結内容は、①47 年年末一時金 208,030 円、②48 年夏季一時金 182,000 円プラス 10,000 円などであった。

エ　会社は、11 月 27 日にいたってはじめて分会との団体交渉に応じ、最終回答であるとして前記吉田労組との妥結どおりの回答をした。これに対して分会は、上記年末、夏季の各一時金を年間臨給とすることに反対し、年末一時金についてのみ同意して、その協定方を求めた。

しかし会社は、吉田労組と同一方式で妥結することを求め、これがため、交渉は進展しなかった。

オ　12 月５日、人事課長Ｂは、分会執行委員長Ａ３を呼び、「年間臨給でなければ妥結できないが、支給日が迫っているので年末一時金は支払う。年間臨給の件については継続審議にしたい」と伝えた。そして、同月８日、会社は、分会員に対しても年末一時金を支給した。

⑶　48 年賃上げおよび同年夏季一時金に関する団体交渉について

ア　48 年３月 15 日、分会は、24,000 円の賃上げを会社に要求した。同月 29 日、会社は、賃上げ 12,500 円を内容とする回答を文書で分会に行なった。その後４月 19 日、26 日と２回、会社・分会間で団体交渉が行なわれ、会社は、16,500 円の賃上げを回答した。なお会社は、吉田労組とは同月 26 日以前に 16,500 円で妥結していた。

イ　そのころ、会社の製品が展示されていた国際見本市会場の付近で、分会は、のぼりを立て、45 年６月 10 日になされたＡ11に対する解雇等分会員８名の解雇に関し「解雇撤回」等と記載したビラを配布した。これがため会社は、見本市主催者から苦情を申出られ、展示製品を同見本市から引上げた。このことに端を発して、吉田労組の組合員らは５月 11 日以後同月末まで連日、分会員らを取囲み「会社の恥をさらした」、「会社をつぶす気か」等と罵倒し、つるし上げた。この分会員に対するつ

るし上げ等のため、会社と分会の間の賃上げに関する妥結は、後述の７月まで持越された。

なお分会員らは、前記のつるし上げによって就業を妨害されたとして、会社および吉田労組の委員長である$C_1$らを相手方として、大阪地方裁判所に対して妨害排除等を求める仮処分を申請し、５月 28 日、同裁判所は、会社は従業員をして、また$C_1$らはみずから、分会員らを取囲み、帰れ、出て行けなどと罵倒しあるいは体当りする等の手段で、分会員らの就業を妨害してはならない旨の決定を行なった。

ウ　６月 13 日、分会は、48 年夏季一時金として 300,000 円の支給を会社に要求し、同月 26 日会社は、文書により 182,000 円を支給する旨回答した。

エ　７月３日、団体交渉が開始され、まず 48 年賃上げについて話合いがなされたが、結局分会は、吉田労組と同一金額（16,500 円）で妥結した。次いで会社は、夏季一時金について 10,000 円の上積み回答を行なった。そして８月３日、分会は、会社の上記回答（192,000 円）を受諾した。なお吉田労組は、前記のとおり 47 年 11 月 24 日に年間臨給として夏季一時金について 182,000 円プラス 10,000 円で妥結していた。

⑷　48 年年末一時金に関する団体交渉について

ア　48 年 10 月 31 日分会は、11 月９日を回答指定日として、48 年年末一時金 418,000 円の支給等を会社に要求した。これに対して、会社は、11 月９日文書により「主たる組合である吉田労組にさえ有額回答できないので、本日のところは回答できません」と回答した。

イ　その後の会社と分会および吉田労組の間の団体交渉等の経緯は、第１表記載のとおりである。

ウ　上記 11 月 29 日の団体交渉で、分会は、会社と分会および吉田労組との間の同種議題についての団体交渉を交互交渉、同時回答の原則で行なうよう要求し、会社はこれを了承した。

第１表

| 月　日 | 内容 | |
|---|---|---|
| | 分　　会 | 吉 田 労 組 |
| 11 月 15 日 | | 第１回団交　250,000 円回答 |
| 17 日 | 文 書 回 答　250,000 円 | 第２回団交　進展なし |
| 19 日 | 第１回団交　進展なし | 第３回団交　270,000 円回答 |
| 20 日 | 文 書 回 答　270,000 円 | |
| 22 日 | 文 書 回 答　280,000 円（ただし吉田労組への回答後になされたもの） | 第４回団交　280,000 円回答 |
| 26 日 | | 第５回団交　310,000 円で妥結 |
| 27 日 | 第２回団交　310,000 円回答 | |
| 29 日 | 第３回団交　310,000 円で妥結 | |

3　46 年年末から 47 年年末までの一時金および賃上げに関する各考課査定について

⑴　賃金問題をめぐる従来の紛争について

ア　会社は、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行なってきたが、その評価項目は「勤務成績」と「技術」の２項目（45 点満点）で、このうち欠勤、遅刻、早退の回数から自動的に算出される「勤務成績」は 20 点満点で全体の約 45 パーセントを占めていた。

そして、分会公然化直前の 44 年夏季一時金の考課査定は、前記２項目で査定され、その結果、分会員は上下若干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。

イ　分会公然化直後の 44 年年末一時金について、会社は、その考課査定の評価項目を改めて「生産貢献度」、「作業専念度」、「協調度」、「人物品位」および「精勤度」の５項目とし、また勤怠状況から自動的に算出される「精勤度」を全体の 10 パーセントとし、その比重を大きく低めた。

前記の評価項目は、44 年年末一時金、同年 12 月の定期昇給、45 年年末一時金および 46 年賃上げの各考課査定に適用されたが、分会員の査定額は、全員いずれも全従業員の平均査定額を大きく下回った。

ウ　その後、会社は、46 年夏季一時金の考課査定に際して、考課査定の客観性を高めるためとして、後述のとおり、再度評価項目を改めるとともに、それぞれの評価項

目の着眼点を明示した「成績評価基準書」を作成した。そして46年夏季一時金は、この「成績評価基準書」によって考課査定が行なわれたが、分会員の各査定額は、すべて全従業員の平均査定額を大きく下回った。

エ　組合は、前記44年年末一時金から46年夏季一時金までの各考課査定は、分会員を不利益に取扱った不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（45年（不）第18号事件、46年（不）第15号事件および同年（不）第53号事件）を行ない、当委員会は、それぞれ審査の結果、その申立てを認容し、救済命令を発した。

⑵　本件考課査定制度と査定結果について

ア　46年年末一時金、47年賃上げ、同年夏季一時金および同年年末一時金（以下「本件一時金」等と総称する）に関する全従業員（課長以上の役職者を除く）の平均支給額、考課査定部分の配分比率・平均額、考課対象期間は、第２表記載のとおりである。

第２表

| 事項／期区分 | 全従業員(課長以上の役職者を除く)の平均支給額 | 考課査定部分 | | 考課対象期間 |
|---|---|---|---|---|
| | | 配分比率 | 平均査定額 | |
| 46年年末一時金 | 195,000円 | 40% | 78,000円 | 46. 5.16～46.11.15 |
| 47年賃上げ | 11,500 | 20 | 2,240 | 46. 3.16～47. 3.15 |
| 47年夏季一時金 | 170,000 | 30 | 51,000 | 46.11.16～47. 5.15 |
| 47年年末一時金 | 208,000 | 30 | 62,400 | 47. 5.16～47.11.15 |

イ　本件一時金等の各考課査定に適用された査定方法は、会社が46年夏季一時金の考課査定にあたり、その客観性を高めるためとして制定した新制度に基づくものであるが、その内容は、次のとおりである。

(ｱ) 評価項目

①　「業績（成果)」（作業の速さ、作業の正確さ、仕事の質の３細目からなる)、「執務態度」（協調性、積極性、規律の３細目からなる)、「能力」（知識、技能の２細目からなる）および「精勤度」の４項目（100点満点）であり、「成績評

価基準書」で各項目の評定について着眼点が定められている。

② 「仕事の質」は、従事した職種、職務を評価の対象とするものであり、その余の各評価細目は、主として勤務成績・態度および能力を評価の対象としている。

③ 「精勤度」は、会社の勤怠取扱い基準により自動的に評定されることとなっている。

(ｲ) 考課者

① 考課査定は、班長、係長、課長および部長の第１次から第４次までの考課者によって行なわれ、査定額算出の基礎となる査定点は、第４次考課者の評定点であるが、第１次または第２次考課者の評定点とほとんど差異はない。

② 第１次と第２次の考課者である班長と係長は、すべてその結成時から組合および分会と鋭く対立している吉田労組の組合員である。

(ｳ) 運用の実情

① 「精勤度」については、前記のとおり勤怠状況によって自動的に評定点が算出される。

② 会社は、作業時間等の基準を示した「作業標準カード」を全作業の約 50 パーセント、また同じく上記基準を示した「作業票」を全作業の約 80 パーセントについて、それぞれ作成し、作業開始時にこれらを交付し、「作業票」については作業完了後その点検を行なっているが、これら書類は、作業の仕様のためのもので「作業の速さ」、「作業の正確さ」の評定資料として使用されておらず、上記評価細目の評定は、考課者の日常観察に基づく記憶にゆだねられている。

③ 「仕事の質」の評定については、専ら考課者の経験に基づく判断にゆだねられ、また執務態度に関する「協調性」、「積極性」、「規律」および能力に関する「知識」、「技能」の評定については、考課者の日常観察に基づく判断にゆだねられている。

④ 以上のとおり、本件一時金等の考課査定について、客観的な資料に基づいて

査定がなされたと認められるのは「精勤度」のみであり、その余の評価項目については、全て考課者の日常観察あるいは経験に基づく主観的判断にゆだねられている。

ウ　本件一時金等の考課査定の結果は、第３表記載のとおりである。

なお、46年年末一時金の支給対象分会員は、$A_1$、$A_2$、$A_3$、$A_4$、$A_5$、$A_6$、$A_7$、$A_8$、$A_9$および$A_{10}$の10名であるが、このうち$A_8$、$A_9$および$A_{10}$の３名は、その後、47年２月21日に指名解雇された。従って、47年賃上げ、同年夏季一時金および同年年末一時金の支給対象分会員は、指名解雇された上記３名を除く７名である。

第３表

| 事項／期区分 | 査定１点の単価 | 分会員 | | | | 全従業員（課長以上の役職者除く、分会員含む） | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最高査定点 | 最低査定点 | 平均査定点 | 平均査定額 | 平均査定点 | 平均査定額 |
| | 円 | 点 | 点 | 点 | 円 | 点 | 円 |
| 46年年末一時金 | 1,256 | 43 | 20 | 29.6 | 37,177 | 62.1 | 78,000 |
| 47年賃上げ | 40 | 42 | 33 | 38.1 | 1.532 | 55.8 | 2,240 |
| 47年夏季一時金 | 937 | 44 | 30 | 36.3 | 33,999 | 54.4 | 51,000 |
| 47年年末一時金 | 960 | 50 | 30 | 41.4 | 39,771 | 65 | 62,400 |

第４表

| 事項／期区分 | 精勤度の満点数 | 精勤度を除く分会員の査定点 | | | 精勤度を除く全従業員（課長以上の役職者を除く。分会員を含む）の平均査定点(B) | 格差(B－A) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 最高 | 最低 | 平均（A） | | |
| | 点 | 点 | 点 | 点 | 点 | 点 |
| 46年年末一時金 | 10 | 33 | 10 | 20.9 | 52.1 | 31.2 |
| 47年賃上げ | 15 | 32 | 18 | 24.4 | 40.8 | 16.4 |
| 47年夏季一時金 | 10 | 34 | 20 | 26.4 | 44.4 | 18.0 |
| 47年年末一時金 | 10 | 40 | 20 | 31.4 | 55 | 23.6 |

〔注〕精勤度を除く全従業員（課長以上の役職者を除く。分会員を含む）の平均査定点は、各期とも精勤度の平均点を満点と仮定しての数値である。

エ　前記の査定結果を精勤度を除いて表示すると第４表記載のとおりである。

4　慰安会助成金と福利厚生助成金について

⑴　慰安会助成金について

ア　47 年 10 月ごろ、会社は、吉田労組からの申し入れにより、全従業員を対象とする 48 年度慰安会を実施することとし、その運営を吉田労組にゆだねた。その後吉田労組は、旅行先について分会員を除く従業員を対象にアンケートを行ない、同年 12 月、下呂温泉への一泊旅行を決定し、その旨全従業員に発表した。

イ　同じころ、会社は、分会に対し、48 年初出式について、分会員がその式場に出席するときは、飲酒した吉田労組の組合員らとの間でトラブルが生じ、血の雨が降る恐れがあるので、その出席を差控えられたい旨申し入れた。しかし、分会が承知しなかったため会社は、初出式への分会員の出席を認めたが、その当日、社長あいさつと乾杯終了後、懇談が始まる前に「身の安全が守れない」として分会員をしいて退出させた。

ウ　48 年 2 月 20 日、吉田労組は、同労組の掲示板に「全従業員対象の春の一泊旅行御案内」と題して「労使協議の上とり決めました 48 年度春の全従業員一泊旅行を全額会社負担にて（但し参加者のみ）下記要領（６月８日に下呂温泉に一泊旅行を実施すること）で実施いたしますが、各職場委員の方は参加人員の調査協力をお願いします。なお、管理職のみなさん及び分会員は２月 22 日㈭までに厚生部Ｃ₂まで申し込み下さい」と記載した文書を掲示した。

エ　２月 22 日、分会は、会社に対して、「慰安会の実施について吉田労組とのみ協議し、決定するのは分会を否認するものであり、会社主催で全従業員が参加できるようにすべきである。もし再考の余地がないのであれば１人当り 40,000 円の福利厚生基金を分会に支給すること、分会として４月 14 日に慰安会の実施を計画している」との旨文書により申し入れた。これに対して、会社は、慰安会は会社の主催であって、その運営を吉田労組に任しているにすぎないのであるから、分会員も参加すればよいとして分会の要求に応じなかった。

翌 23 日分会は、再度会社に対して、「初出式において、分会の抗議にかかわらず

『身の安全が守れない』として懇談の時間にわざわざ分会員を退場させたのに、一泊旅行については前言を180度転換させている。これは、その場かぎりの言い逃れであり、きべんである。前日の文書要求について正常な交渉を行なうべきである」との旨文書で申し入れたが、会社は、その申し入れに応じなかった。

オ　６月８日、吉田労組組合員（当時389名）のうち249名、分会にも吉田労組にも加入していない職制ら従業員（以下「非組合員」という。34名）のうち15名の計264名が参加して、前記慰安会が実施されたが、分会員は全員参加しなかった。なお、旅行の経費（参加者1人当り12,000円）は、会社から慰安会助成金として、吉田労組に一括支給された。

⑵　福利厚生助成金について

ア　従前会社は、野球、囲碁、写真等を目的とする従業員のクラブ活動については、各クラブに直接その経費を交付していた。ところが、分会公然化後会社は、吉田労組に福利厚生助成金を交付し、クラブの経費等をそのなかから吉田労組に支給させるようにした。このようなことから、分会員は、そのころクラブにとどまることを快しとせず、また除名される者もあって、これら活動に参加しなくなり現在に至っている。

イ　48年４月25日、会社と吉田労組は、福利厚生に関する協定を締結した。そのなかで、会社が、同年度福利厚生助成金として200万円を吉田労組に交付することが協定され、会社は、同金員を５月、７月、10月、12月の４回に分割して、同労組に交付し、同労組は、これをクラブ活動費等に費消した。

なお、クラブ活動等には、吉田労組の組合員のみでなく、非組合員も参加している。また、当時の分会員を除く従業員数は410名（吉田労組の組合員370名、非組合員40名）であった。

第２　判断

１　団体交渉について

⑴　組合は、会社が賃上げ、一時金についての団体交渉において分会を吉田労組と不当

に差別して、分会の存在を否認し、分会との団体交渉を全く無内容な形式的なものにしていることは、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、企業平和のため圧倒的大多数の従業員で組織されている吉田労組との間で、まず精力的に交渉を重ねて、労働条件を設定し、その後に分会との団体交渉に応じ、上記内容を十分説明し、理解を求めているのであるから、何ら不当労働行為とされる点はない、と主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵ 一般に、複数の労働組合が併存し、一方が多数組合で、他方が少数組合である場合でも、使用者は、それぞれの労働組合との団体交渉について、開催時期・回数、回答時期を同一とするよう努めるなど、その交渉態度に差別の生じないよう公正を期し、それぞれの労働組合と誠意をもって交渉に応じるべきである。使用者が、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においては、多数組合に対する回答内容の単なる通知、説明に終始し、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ことが、許されないことは論をまたないところである。

そこで､本件47年年末一時金から48年年末一時金までの団体交渉についてみると、①会社が、これら団体交渉をいずれも吉田労組と先に行ない、その有額回答についても同労組に先に行なっていること、②ことに 47 年年末一時金においては吉田労組との妥結後にようやく分会との団体交渉に応じ、吉田労組との妥結内容を、分会に対する最終回答として、これを分会に押付けようとしていること、③分会と吉田労組と同時に行なった 48 年 11 月 19 日の団体交渉においても、同日、吉田労組に対してのみ20,000円の上積み回答を行ない、分会に対しては、その翌日文書により同様の上積み回答をしていること、等が認められる。このような会社の分会に対する態度は、吉田労組との団体交渉のみを重視し、分会との団体交渉を軽視したものであると言わざるをえず、誠意ある交渉態度とはとうてい認められないのであって、会社の前記主張は首肯し難い。従って、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る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

不当労働行為であると言うべきである。

⑶　なお組合は、本件の団体交渉のみでなく、以後の賃上げや一時金の団体交渉においても分会を不当に差別せず、誠意をもって交渉に応ずべき旨の命令を求めるが、前記認定のとおり 48 年年末一時金の団体交渉の場で、会社は、分会に対して、今後吉田労組と交互交渉、同時回答をなす旨約束しており、その後、この約束が破棄されたとの事実も認められないから、組合の上記請求は棄却せざるをえない。

2　本件一時金等の各考課査定について

⑴　組合は、本件一時金等の考課査定で、分会員が低位に査定されたのは、分会の存在を嫌悪する会社が、分会員を不利益に取扱い、もって分会組織を破壊することを意図して行なった明白な不当労働行為である、と主張する。

これに対して、会社は、①本件考課査定において「協調性」、「積極性」、「能力」等については、客観的資料で判断することはできないが、全ての評価項目について、単に抽象的な評価要素ではなく具体的な着眼点を定め、できるだけ客観性をもたせて適正に査定している、②適正な考課査定の結果、分会員が低位に査定されたのは、その労働の質と量が、他の平均的従業員に比べて劣るからである、と主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

⑵　本件査定制度における評価項目として「業績（成果）」、「執務態度」、「能力」および「精勤度」の４項目が定められ、これら各項目について具体的な着眼点がきめられてはいるが、これら着眼点に基づく評定にあたり、客観的資料が利用されているのは「精勤度」についてのみであり、他の項目については、何ら客観的資料がなく、もっぱら考課者の主観的判断にゆだねられているに過ぎないことは、前記認定のとおりである。従って、本件査定制度には、その運用いかんによっては考課者の恣意的判断が大きく介在する余地のあることが容易に認められる。

⑶　本件一時金等の各考課査定において、分会員全員が「精勤度」を除いても全従業員の平均査定点を大きく下回っていることは、前記認定のとおりである。そこで、分会員に対するこれら考課査定が、適正、公平になされたものであるかどうかについて検

討するに、①当委員会において、前記 45 年（不）第 18 号事件、46 年（不）第 15 号事件および同年（不）第 53 号事件ですでに判断したとおり、会社が分会公然化以後、一貫して分会の存在を嫌悪し、一時金等の考課査定で分会員を不利益に取扱い分会組織の弱体化を図ってきたこと、②本件考課査定が、「精勤度」を除いては客観的資料に基づいて評定されたものでないこと、③本件第１次、第２次の考課査定が、組合および分会と激しく対立している吉田労組の組合員によって行なわれたものであり、第３次、第４次の考課査定が、これら査定結果にとらわれることなく独自の判断でなされたとは認められないこと、④分会員個々人の勤務成績等が他の平均的従業員より劣ると認めるに足る具体的資料の存しないこと、⑤会社と分会との間の労使関係が、分会公然化後変ることなく鋭く対立していること、これらの事実を総合して勘案すると、これら各考課査定が適正、公平に行なわれたとはとうてい認められず、かえって分会員であるが故の不当な考課査定である、と判断せざるを得ない。

以上要するに、本件一時金等の考課査定部分についての分会員に対する会社の措置は、分会員を不利益に取扱い、もって分会組織の弱体化を意図してなされたものであって労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

⑷　ところで、本件救済方法であるが、「精勤度」は自動的に算出されるものであるから、課長以上の役職者を除く非分会員の「精勤度」を除く平均査定点と分会員の「精勤度」を除く平均査定点の格差点数を、分会員のそれぞれの従来の査定点に加算することにより、「精勤度」を除くその他の評価項目について、分会員の平均査定点を課長以上の役職者を除く非分会員の平均査定点まで引き上げて、本件一時金等を是正するのが適切であると考える。

また組合は、支払われるべき本件一時金等の差額にそれぞれ年２割の金員を付加するよう請求するが. 当委員会としては、年５分の割合による金員相当額を付加して、支払いを命じることが相当であると考える。よって、主文１のとおり命令する。

３　慰安会助成金と福利厚生助成金について

⑴　組合は、会社が吉田労組に慰安会助成金と福利厚生助成金を支給しながら、分会へ

の支給を拒否したこと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、福利厚生助成金については、分会員が各クラブへ加入していないのは、その加入申込を拒否されたためではなく、分会員自身が各クラブへの加入を望まないためであり、また慰安会助成金については、旅行が全従業員を対象としてなされたものであり、分会員自身が、その参加を望まなかったためであることをあげて、クラブに加入せず、また旅行に参加しなかった分会員がこれら助成金の恩恵を受けられないのは当然である。このことは、分会員を除く従業員のうちこれらクラブに加入せず、旅行に参加しなかった者は、いずれも分会員と同様にその恩恵を受けていないのと同様である。従って、この点に関し不当労働行為とされる理由はない、と主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　使用者は、その従業員を対象に福利厚生を目的として諸事業を実施するに際し、労働組合が併存する場合には、それぞれの労働組合と十分協議を尽すなどして所属する労働組合の如何にかかわらず全従業員が、快く参加できるよう配慮すべきである。しかるに、本件の慰安会や福利厚生について、会社は、吉田労組とのみ協議して、これを決定し、かつ分会と吉田労組とが互に反感を持ち、鋭く対立していることを知りながら、その運営を吉田労組にゆだねているのであって、これがため分会員らが、これら会社の事業に加入あるいは参加することを快しとせず、吉田労組の相合員らとその行動を共にしなかったことには、相当の理由が認められる。しかして、会社の上記行為は、前記認定の会社の初出式における分会に対する態度と併せ考えるとき、会社が吉田労組にこれら事業の運営をゆだねることによって、これら事業から分会員を排除する意図のもとに行なわれたもの、と判断せざるをえない。

従って、本件慰安会助成金と福利厚生助成金に関する会社の措置は、組合と分会を嫌悪する会社が、分会員を不利益に取扱い、もって、分会組織の弱体化を意図して行なったものであり、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であると言わざるを得ない。

⑶　なお、慰安会助成金については、前記認定のとおり慰安会の実施について、２月 22 日と 23 日の２回にわたり分会は会社に対し、会社主催で慰安会を行って欲しい旨申し入れていたこと、当時分会員に長期欠勤者がいたとは認められず分会員全員が慰安会に参加できる状況にあり、分会の会社に対する申し入れに会社が同意しておれば分会員全員が慰安会に参加したであろうと推認されることおよび会社が分会員を慰安会から事実上排除していること、などを総合して考察すると、当時の分会員７名に対し参加者 1 人当りに要した費用 12,000 円を乗じた金員の支給を命令するのが妥当と考える。また、組合は、福利厚生助成金について、吉田労組組合員数を 300 名として、分会員１人当り 7,000 円の支給を請求するが、同助成金は、非組合員をも対象として費消されているのであって、当時の分会員を除く従業員数 410 名を基礎に１人当りの金額を算出するのが相当である。さらに、組合は、支払われるべき慰安会助成金と福利厚生助成金についても年２割の金員を付加するよう請求するが、これら助成金の性質上賃金と同様に取扱うのは妥当でないと考えるので、上記請求を容認することはできない。よって、主文２のとおり命令する。

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 条により主文のとおり命令する。

昭和 49 年 11 月 18 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎