

中労委、昭 46 不再 69、48 不再 53、昭 49. 7. 3

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社圓井製作所

再審査被申立人 全大阪金属産業労働組合

主 文

- I 中労委昭和 46 年（不再）第 69 号事件初審命令主文第 1 項中、A₁に関する部分を取り消し、同人に関する救済申立てを棄却する。
- II 中労委昭和 46 年（不再）第 69 号事件初審命令主文第 3 項、第 4 項および同昭和 48 年（不再）第 53 号事件初審命令主文第 1 項、第 2 項を次のとおり変更する。
1. 被申立人は、分会員に対し、昭和 45 年および昭和 46 年の賃上げ額を下記(1)および(2)により是正し、すでに支給した額との差額を支払わなければならない。

記

- (1) 被申立人は、分会員の人事考課による査定ランクを、昭和 45 年については、3 級に属する分会員はその級の B ランク、2 級に属する分会員はその級の B A ランクとし、昭和 46 年については、3 級に属する分会員はその級の B A ランク、2 級に属する分会員はその級の A B ランクにそれぞれ是正し、昇給額を引き上げること。
- (2) 被申立人は、分会員に対し、特別考課金額として、昭和 45 年については、3 級に属する分会員は 1,227 円、2 級に属する分会員は 350 円とし、昭和 46 年については、3 級に属する分会員は 916 円、2 級に属する分会員は 619 円にそれぞれ是正すること。
2. 被申立人は、分会員に対し、昭和 45 年夏期、年末および昭和 46 年夏期、年末のそれぞれの各一時金について、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を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 45 年夏期、年末および昭和 46 年夏期、年末のそれぞれの各一時金について、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を支払わなければならない。

区分 \ 年別	4 5 年		4 6 年	
	夏期一時金	年末一時金	夏期一時金	年末一時金
3 級に属する分会員	14,400 円	42,900 円	7,600 円	33,000 円
2 級に属する分会員	7,700	14,900	3,600	3,600

Ⅲ 再審査申立人のその余の申立てを棄却する。

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、大東市に大東工場を置き建設用試験機の製造業を営んでおり、その従業員は約 40 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 3,000 名で組織されているいわゆる合同労組である。会社には、会社の従業員 7 名で組織されている組合の圓井製作所分会（以下「分会」という。）がある。

2 分会公然化前の労使事情

(1) 分会の結成等

- ① 昭和 42 年 12 月頃会社の労働条件に不満をいだいていた旋盤工 A₂らは、組合に加入し、翌 43 年 2 月会社従業員 4 名をもって分会を結成し、分会長に A₂、副分会長財政担当に A₃、書記長に A₄をそれぞれ選出して、それ以降非公然に組合の組織活動を行なってきた。

② 昭和 43 年 10 月 28 日会社は、本社工場が手狭になったこと等を理由に上記分会三役である A₂、A₃、A₄の三名と C₁班長を新設した大東工場へ配置転換を命じた。それまで A₂は旋盤工として本社工場で旋盤の作業に従事していたが、大東工場では型枠工の仕事を命ぜられるなど 3 名はいずれも職種を異にする型枠作業に替えられた。この配置転換について A₂らは、不当労働行為であるとして大阪地方裁判所に提訴し、現在係争中である。

③ 会社の社長 B₁の実弟 B₂は、昭和 44 年 5 月まで会社の製造部長であったが、同人は同年 9 月から 10 月にかけて就業中の分会員を飲食店に個別に呼び出し、「A₂にだまされるな、組合活動やるなら堂々とやれ」などと云った。

④ 昭和 44 年 9 月から分会長に就任した C₂は、B₂から組合脱退勧誘を受けたり、機械班フライ部門から製造部仕上班に配置転換を命じられたり、同年の年末一時金が他の従業員にくらべて低額であったことなどを不満として、同年 12 月会社を退職している。

⑤ 昭和 45 年 3 月 18 日製造係長 B₃は、分会員 A₅の父親に手紙を送り、A₅が分会から脱退するようその説得を依頼した。また、B₃係長は、A₅のほかにも同様の手紙を分会員の父兄宛に送っている。

なお、会社には工場長、課長の役職はなく係長が部長の直属下にある。

(2) 寮の閉鎖

① 昭和 43 年 10 月会社は、営業部を独立させ、会社の製品の販売を目的とする株式会社マルイ（以下「マルイ」という。）を設立したが、このマルイの本社社屋 4 階には新規に採用された地方出身の若年労働者のために 20 人程度収容できる会社の寮が従来から設けられていた。

なお、このマルイの本社社屋は 1 階と 2 階が製品の倉庫、3 階は営業と予備室、4 階の寮は 1 室 8 畳の部屋が 5 つあり、その他に 20 人程度収容できる食堂がある。

この寮には分会員である A₁、A₅、C₃の 3 名が 1 人 1 室を使用して入っていた。

ところが昭和 44 年 12 月 17 日会社は、A₁ら 3 名に対して寮を閉鎖したい旨通告

し、年末までにアパートをあっせんするから寮を出てほしいと要請した。

なお、会社は寮を閉鎖する理由として、44年度新規採用者のうち入寮資格のある若年労働者がいなくなったこと、45年度以降も若年労働者の採用の見とおしがつかず寮をもつ意味がなくなったこと、A₅ら3名は寮内で喫煙し、あるいは風呂のガスをつけ放しにするなど寮管理規程に違反する行為があったこと、また、マルイとしては寮をカタログ置場として使用する必要にせまられていることなどをあげている。

これに対してA₅らは、寮を出よと言われても、経済的保障がないとして当初は反対していたが寮生はいずれも分会員であり、しかも寮内で分会の機関紙の原稿を書いてガリを切るなどして寮を組合活動に利用していたことを会社が察知し、これを妨害するために閉鎖するものと考え、この問題については分会公然化後に抗議するという方針をきめ、会社のあっせんをことわりアパート入居に際しての権利金だけを会社から借りて、自からアパートを探して翌45年2月1日に寮から移転した。

なお、C₃は退寮後まもなく、A₁は昭和47年3月にそれぞれ会社を退職している。

3 分会公然化後の労使関係

(1) 分会は、上記会社職制らの分会脱退勧誘および寮の閉鎖等から分会の組織の維持について不安を抱き、分会を公然化することを決定し、昭和45年3月20日会社にその旨を通告するとともに賃上げをはじめ11項目にわたる春闘要求書および組合事務所や組合掲示板の貸与等に関する労働協約の締結に関する要求書を提出し、団体交渉を申し入れ、さらに、分会はこのことを一般従業員に周知させるために同日昼の休憩時間を利用してビラを配布した。

(2) 会社の就業規則第9条第10号には「会社内で印刷物等を掲示配布する場合はあらかじめ会社の許可を受けなければならない。」と規定されているが、B₃係長は、分会員のビラ配布は同条同号の許可を受けていないとしてはげしく分会員を非難し、これに対し分会員は、ビラ配布は当然の組合活動であると主張して口論になった。

この紛争後同日夜B₃係長、B₄研究部主任、B₅設計主任らは、非組合員約30名を

集め城東工業会館の会議室を借り、分会対策を協議した。

その後も2回にわたって同趣旨の会合が開かれた。

- (3) 昭和45年3月25日分会と会社は、春闘要求をめぐる団体交渉を行なったが、当日は分会から要求内容の趣旨説明を行なったにとどまり、引き続いて4月6日および同月16日に交渉が行なわれた。しかし、分会は、会社が分会の団体交渉開催申入れに対して期日および場所を記載した粗末なメモ用紙に出席人員を制限して回答したため、分会は、会社の態度は不遜であり、まじめに団体交渉に応じようとする姿勢でないと非難するなどのこともあって交渉は進まなかった。

そして分会は、このような経過に従業員に知らせるため昼の休憩時間を利用してビラを配布し、携帯マイクで説明しようとしたところ、B₅設計主任およびB₄研究部主任らは、「昼めしぐらいゆっくり食わせろ。」などと云ったり、研究部長B₆もこれに加担して分会の行動を阻止しようとしたため云い合いとなった。

- (4) 5月6日組合は、春闘要求をめぐる交渉が進展しなかったため団体交渉の促進について大阪府地方労働委員会にあっせんを申請した。

しかし、会社は、5月26日にいたって会社は自主交渉を進めることを理由にあっせんとを辞退した。

そこで分会は、さっそく団体交渉を申し入れると6月6日会社は、同月12日に団体交渉に応ずる旨回答した。

- (5) 6月11日分会は、賃上げとは別に夏期一時金の要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

その際分会は、会社が12日に団体交渉を開く旨回答したことについて、分会がすでに要求している何日の団体交渉申入れの分に対する回答かとたずねると、会社はわからなければそれでよいと返事したため憤慨した分会は、12日の交渉には出席しなかった。

なお、会社は、分会が団体交渉を指定した期日にはほとんど応ずることなく粗末なメモ用紙に一方的に期日を指定し分会に渡している。

4 労働委員会に出頭した証人等の取扱い

会社は、労働委員会の審問に会社側申請の証人として出頭したB₃係長らに対しては、通常の勤務に従事したものとして取り扱ったが、組合側の補佐人として出頭した分会員に対してはもちろんのこと、組合側申請の証人として出頭した分会員に対しても、特別休暇（就業規則第24条第12号、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および補佐人として労働委員会に出頭したが、会社は欠勤・早退等を行なった分会員の賃金を控除したり、これを賃上げや一時金の考課査定の対象とした。これを一覧表に示すと第1表の1ないし3のとおりである。

第1表の1 大阪地労委昭和45年（不）第38号、72号、46年（不）第1号併合事件審問

分会員氏名	審問年月日	取扱い内訳	影響する考課査定
A ₂	45. 8. 27	欠 勤	45 年年末一時金 46 年賃上げ
A ₂	45. 9. 12	欠 勤	45 年年末一時金 46 年賃上げ
A ₂	45. 9. 28	有 給 休 暇	45 年年末一時金 46 年賃上げ
A ₅	45. 12. 18	欠 勤	46 年賃上げ 夏期・年末一時金
A ₅	46. 1. 23	欠 勤	46 年賃上げ
A ₆	46. 1. 23	有 給 休 暇	夏期・年末一時金
A ₅	46. 2. 8	早 退	46 年賃上げ
A ₆	46. 2. 8	早 退	夏期・年末一時金
A ₇	46. 2. 22	欠 勤	46 年賃上げ 夏期・年末一時金
A ₇	46. 3. 8	欠 勤	46 年賃上げ 夏期・年末一時金
A ₂	46. 7. 20	欠 勤	46 年年末一時金 47 年賃上げ

第1表の2 中労委昭和46年（不再）第69号事件審問

分会員氏名	審問年月日	取扱い内訳	影響する考課査定
A ₂	47. 7. 11	欠 勤	} 47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₅	〃	欠 勤	
A ₈	〃	欠 勤	

第1表の3 大阪地労委昭和46年（不）第52号、47年（不）第9号、同年（不）

第41号併合事件審問

分会員氏名	審問年月日	取扱い内訳	影響する考課査定
A ₂	47. 1. 25	早 退	47 年賃上げ 47 年夏期一時金
A ₂	47. 3. 10	早 退	47 年賃上げ 47 年夏期一時金
A ₇	47. 4. 21	欠 勤	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₇ A ₆	47. 5. 12 47. 5. 12	欠 勤 有 給 休 暇	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₅	47. 7. 19	早 退	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₅	47. 8. 2	早 退	47 年年末一時金 48 年賃上げ
A ₅ A ₆ A ₇	47. 12. 20 47. 12. 20 47. 12. 20	疎 明 な し 疎 明 な し 疎 明 な し	48 年賃上げ 48 年夏期・48 年年末 一時金
A ₇	48. 1. 17	疎 明 な し	48 年賃上げ 48 年夏期・年末一時金
A ₇	48. 2. 7	疎 明 な し	48 年賃上げ 48 年夏期・年末一時金

5 昭和45年度および46年度賃上げ、夏期一時金、年末一時金の支給

(1) 昭和45年度賃上げ

昭和45年6月12日会社は、役付職員に対して定期昇給の内容を通知し、翌13日分会員を含めた一般従業員にも昇給辞令を交付したが、別表1、2のとおり分会員の昇給額はいずれも非分会員の平均額をはるかに下まわっており、また、分会員の平均昇給額は前年より低かった。

(2) 昭和45年夏期一時金の支給

① 昭和45年6月12日以降夏期一時金についての団体交渉は開かれないままに推移したが会社は、7月11日夏期一時金を支給した。分会員に支給された金額は別表3、4のとおり非分会員の平均額をはるかに下まわっており、また昭和44年度に同人らに支給された平均額よりも低かった。

② 昭和45年7月21日分会は、会社との団体交渉の席上賃上げおよび夏期一時金の支給内容は不当差別であるとして会社の査定方針を追及し、その釈明を求めたが、

会社は考課査定の基準を説明したにとどまり、分会が分会員個々人の査定内容を開示するよう要求したのに対しては1人ずつ来るなら教えてやるが分会員全員の開示はできないとしてこれを拒否した。

(3) 昭和45年年末一時金の支給

- ① 分会は、昭和45年10月22日付で会社に対して45年年末一時金について3ヵ月プラス一律3万円を支給するよう要求書を提出するとともに団体交渉の申し入れを行った。

この申し入れに対して会社は、労使双方の出席人員を各3名に制限することを条件として10月30日に応ずる旨をメモ用紙で回答した。分会はこの会社の態度に憤慨し、30日の交渉には6人の代表者を出席させた。

これに対して会社は、これを違約だとして交渉の席を立とうとしたため分会は、やむなく交渉委員を3名に制限し、あとの3名を傍聴者とするという妥協案を出したが、会社はこれを了承せず当日の交渉は流会となった。

その後、分会は会社の主張どおり出席者を3名に限定したため、11月11日ようやく交渉が開催される運びとなった。

しかし、当日は、分会から要求内容の趣旨説明を行なったにとどまった。

- ② 昭和45年11月30日会社は、交渉の席上分会に年末一時金として平均135,000円（うち一律分10,000円）を考課査定を行なって支給する旨回答した。

これに対して分会は、当初支給総額を引き上げるよう主張したが会社が応じなかったため総額135,000円のうち一律分を35,000円とし、100,000円を給料に見合わせて支給するようにと要求した。しかし、これについても会社が了承しなかったため分会はやむなく公正な考課査定を実施するよう要請し、結局会社の回答を了承した。

- ③ しかし、12月5日分会員に支給された金額は別表3、5のとおり非分会員の平均額よりもはるかに低いものであった。

そこで分会は、ただちに会社に団体交渉を申し入れ、なぜこのような結果になっ

たのか釈明せよと迫ったが、会社は、考課査定の基準を説明しただけであった。

また、分会が具体的に個々の分会員の査定内容を開示せよと迫ったところ会社は、1人1人来れば教えてやるといってこれを拒否した。

(4) 昭和46年度賃上げ

- ① 昭和46年3月10日分会は、会社に対して平均18,000円の賃上げ、家族手当の増額等を含む春闘要求書を提出した。この春闘要求をめぐり同月26日から5月末まで4回団体交渉が開かれたが、会社は他社の賃上げ状況を参考にしたいとして回答額を示さなかった。

その後会社は、6月11日の団体交渉において、賃上げ額を平均9,410円とし、従来どおり考課査定を行なったうえで、6月分賃金から支給すると分会に回答するとともに一般従業員にも内示した。

これに対し分会は、直ちに会社に対し上記の回答額を算出した基礎資料等を提示してほしいと要求し、さらに同月28日開かれた団体交渉の席上重ねて要求したが、会社は経営上の秘密であるとしてこれを拒否した。

- ② 6月30日にいたり会社は、賃上げ要求について分会との間に妥結をみないままに、従来どおりの考課査定による昇給計算を行なって同月分賃金を支給したが、別表1、2のとおり分会員の昇給額はいずれも非分会員の平均額をはるかに下まわっており、また、分会員の平均昇給額は前年より低かった。

(5) 昭和46年夏期一時金の支給

昭和46年6月11日分会は、会社に対して夏期一時金として平均190,000円を要求した。この夏期一時金をめぐる第1回目の団体交渉は同年7月1日開かれたが会社は回答額を示さなかった。

7月9日第2回目の団体交渉が開かれたが、会社は、算出根拠を示さないままに、平均支給額を96,000円とし、従来どおり考課査定を行なったうえで支給すると分会に回答した。

翌10日会社は夏期一時金について分会との間に妥結をみないまま全従業員に支給

した。分会員に支給された金額は別表 3、4 のとおり非分会員の平均額をはるかに下まわっており、また、前年度に同人らに支給された平均額よりも低かった。

(6) 昭和 46 年年末一時金の支給

昭和 46 年 10 月 30 日分会は、会社に対して年末一時金として 3.5 か月プラス 50,000 円の要求と、あわせて、従来から会社が実施してきた考課査定方針については多くの疑問点があるので再考してもらいたいと要請した。この分会の要求をめぐって 11 月 11 日および同月 30 日に団体交渉が開かれたが、12 月 3 日にいたり会社は、平均支給額を 135,000 円とし、考課査定を行なったうえで支給すると分会に回答するとともに、他の従業員にも内示し、分会との間に妥結をみないまま同月 11 日、全従業員に支給した。

分会は、やむなく一時預りという形でこれを受け取ったが、分会員が受領した金額は、別表 3、5 のとおり非分会員の平均額よりもはるかに低いものであった。

このことについて分会は、会社に対し納得できるよう説明してもらいたいと要求したが、会社はこれを拒否した。

6 昇給および一時金についての考課査定

(1) 従業員の級別区分および考課査定項目

- ① 会社においては昇給、一時金の考課査定を行なうに当っては、まず従業員を第 2 表のとおり 1－5 級に区分している。

第 2 表

区分	対象者	基準
1 級	新入生	
2 〃	新入生と熟練者との中間	中卒 4 年、高卒 1 年
3 〃	熟練者	中卒 10 年、高卒 7 年、大卒 3 年
4 〃	班長クラス	同上
5 〃	係長クラス	中卒 20 年、高卒 17 年、大卒 13 年

上記区分によれば分会員 7 名のうち 2 名は 3 級に、5 名は 2 級に属し、2 級、3 級に属する従業員数は第 3 表のとおりである。

第3表

区分	2 級	3 級
44 年	18 人（5 人）	18 人（2 人）
45 年	15 人（5 人）	13 人（2 人）
46 年	12 人（5 人）	11 人（2 人）

（ ）内は分会員数

- ② この各級に区分した従業員を各級ごとに考課査定するわけであるが、その査定項目は人事、特別、出勤の3項目によって構成されている。

(2) 昭和45年度および46年度昇給

昇給は、一般係員の場合は①出勤考課分、②人事考課分、③特別考課分、④一律定額分、⑤住宅手当分からなっている。

- ① 出勤考課分は第4表、第5表のとおりである。

第4表（昭和45年度）

区 分	2 級	3 級
欠勤3日未満	750（円）	750（円）
5 日 //	500	500
10 日 //	500	250
15 日 //	250	250
25 日 //	100	100
25 日以上	0	0

〔 有休、特休、業務事故欠は欠勤とみない。
遅刻、早退2回は欠勤1日とみる。 〕

第5表（昭和46年度）

欠勤日数	4 0 才 以 下	4 1 才 以 上
0	1,500（円）	1,500（円）
1 日以下	750	750
2 日 //	500	250
4 日 //	250	200
9 日 //	100	50
14 日 //	50	0
15 日 //	0	0

〔 有給、特休、業務事故欠は欠勤とみない。
遅刻、早退は2回で欠勤1日とする。 〕

- ② 人事考課は(1)第7表の1人別考課表に班長、係長、部長が記入し、20項目の平均

点の点数順に各級別に S から D の 5 ランクにわけると、(2)前記(1)と関係なしに第 8 表の大項目別考課表に各級別に S から D の 5 ランクにわけて係長、部長が記入する(3)前記(1)、(2)と関係なしに第 9 表の級別考課表に係長、部長が各級別に総合的評価を S から D の 5 ランクにわけて記入する。

上記(1)～(3)の考課表の考課を総合して、最終的査定を専務取締役 B₇が行なっている。

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 ランクに細分化されている。(第 6 表)

第 6 表

区 分	人員配分比	細 区 分
S	5%	S、S A
A	15	A S、A、A B
B	60	B A、B、B C
C	15	C B、C、C D、D C
D	5	D

昇給の人事考課査定額は、S ～ D の 13 ランクごとに第 10 表のとおり支給額がきまっており、分会員 7 名のランクおよび非分会員の平均ランクは第 11 表のとおりである。

第7表 一人別考課表

区分	考課要素	着眼点	考課尺度				
実績	1 仕事の正確度 (質)	担当する仕事の課程および結果が正確、適正であつたか	極めて正確適正	正確な方	普通	やや正確さに欠けた	全く不正確
	2 仕事の速度 (量)	定められた時間内に行なつた仕事の量又はある一定の仕事をした早さ	極めて敏速	敏速な方	"	やや敏速さに欠けた	全く遅い
	3 積極度	自ら熱意をもつて仕事を推進したか	極めて積極的	積極的にやる	"	時に不熱心な時があつた	全く消極的
	4 指示服従および協力度	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	"	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尽し、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	責任もつて仕事し、信頼できた	"	時々責任を回避する事あり	責任感なし
	6 報告度	定められた報告をよくやつたか	敏速正確によくやる	よくやる方	"	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つたか	時間外でも極めてよくやる	よくやる	"	たまにやる	やらない
	8 事故失敗 (お客の評判)	事故失敗が少なかつたか (営業員はお客の評判がよいか)	絶対ない (大変信頼を得)	ほとんどない (よい方だ)	"	時々やる (時々悪くきく)	多い (悪い)
	9 職務知識	仕事をするに必要な知識をもつているか、又よく勉強したか	知識十分勉強もした	知識は十分	"	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	仕事上に新しい有益な方法や良い方法を生み(研究心旺盛)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	全くしなかつた

(次頁へ続く)

考 課 要 素		着 眼 点	考 課				尺 度	
考	課		極めよ正確な判断力	理解は正確な方	普	通	やや理解が不十分	全く欠けた
11	理 解 判 断 力	指示命令の内容を正確に理解し、仕事を正しく判断したか	優秀な表現力	表現力十分な方	"	"	表現力に欠けた所あり	感情に走り、表現力不十分
12	表 現 力	理路整然と感情をまじえずうまく表現し、よく意思の疎通を図ったか	著しく向上している	向上している	平	凡	やや落ちる	意欲がない
13	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、努力しているか	組織力極めて大	なかなかうまくやる	普	通	やや不十分	全くない
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をし、組織化する能力	最も有能な指導力あり	よく指導統率する	"	"	やや欠ける	能力なく部下を失望させた
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。	誠実そのもの	誠 実 な 方	"	"	時々欠ける	全く不誠実
16	誠 実 性	舊日向なく誠実一路に勤務したか	不屈の根性十分	ファイト燃やし完遂の根性	"	"	やり遂げる根性やや欠けた	根 性 な し
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ちえ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	全くしないしよく守る	ほとんどない	"	"	多い方だし許らない事あり	空費するし、よく守らないし、他人もさそう
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離れたり、私用の時間を空費しなかつたか	応用処理能力極めて大	応用力十分な方	"	"	やや欠ける	全くない
19	応 用 性	指示の変化に対し区上司の指示なくとも状況の変化にうまく処理できたか	極めて十分自己を省みない	十分である	"	"	不十分な時あり	自己の事しか考えない
20	愛 社 精 神	会社の発展に意欲を十分有し、いつも会社のためにつくっていたか						

第8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、性格考課					
ニ、愛社精神					
合計	人	人	人	人	人
分布基準率	5% 人	15-20% 人	55-60% 人	15-20% 人	5% 人
ホ、今期の特別考課		名	内容		
特別にあった人のみ につき記入する。	功 過				

第9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 (中卒)	Ⅰ級 (初級係員)										
19才 (19高卒)	Ⅱ級 (中級係員)										
23才 〔23.5才高卒 23才大卒〕	Ⅲ級 (上級係員)										
25才	Ⅳ級 (班長主任)										
35才	Ⅴ級 (係長上級主任)										

第 10 表 (人事考課による各ランクの昇給額)

区分	45 年度		46 年度	
	2 級	3 級	2 級	3 級
S	5,000 (円)	5,500 (円)	↓ 45 年度に同じ ↑	6,000 (円)
S A	4,500	5,000		5,500
A S	4,250	4,750		5,000
A	4,000	4,500		4,750
A B	3,500	4,000		4,500
B A	3,250	3,750		4,000
B	3,000	3,500		3,500
B C	2,500	3,000		3,000
C B	2,250	2,750		2,750
C	2,000	2,500		2,500
C D	1,500	2,000		2,000
D C	1,250	1,500		1,500
D	1,000	1,000		1,000

第 11 表

区分	氏名	評価	
		45 年度	46 年度
3 級	非分会員平均	B ~ B A	B A
	A ₃	C B	C
	A ₂	D	D
2 級	非分会員平均	B A	A B
	A ₇	C D	C B
	A ₁	C	C
	A ₅	D C	D C
	A ₈	D C	D C
	A ₆	D	D

③ 特別考課分は、昭和 44 年度においては同輩、世間相場等と比して調整し支給されていたが、45 年度は、会社の業績発展にとくに功績があったと認められる従業員や逆にこれを阻害したと認められる従業員に対して、就業規則第 7 章に定める表彰および制裁に関する規定に基づいて支給または減給されており、さらに 46 年度は、一般係員の将来性等を考慮し、2,000 円、1,000 円、500 円、0 円の 4 段階にわけ支給されている。

④ 一律定額分は、45 年度は、勤続 6 年以上 3,000 円、5 年以下 2,000 円で 46 年度は勤続 7 年以上 3,000 円、6 年以下 2,000 円となっている。

- ⑤ 住宅手当分は 45 年度は勤続 11 年以上 3,000 円、6 年以上 2,000 円、5 年以下 1,000 円で 46 年度は家族数 0 人が 500 円、1 人が 1,000 円、2 人が 2,000 円、3 人が 2,500 円、4 人が 3,000 円となっている。

(3) 昭和 45 年度および 46 年度昇給額

分会員 7 名の昇給額の内訳は第 12 表および第 13 表のとおりである。

第 12 表 45 年度昇給額

区分		出勤	人事	特別	一律	在宅	計
3 級		(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	(円)
	A ₂	100	1,000	500	2,000	1,000	4,600
	A ₃	500	2,750	750	2,000	1,000	7,000
2 級	A ₇	750	1,500	0	2,000	1,000	5,250
	A ₁	100	2,000	0	2,000	1,000	5,100
	A ₅	500	1,250	0	2,000	1,000	4,750
	A ₈	750	1,250	0	2,000	1,000	5,000
	A ₆	500	1,000	0	2,000	1,000	4,500

第 13 表 46 年度昇給額

区分		出勤	人事	特別	一律	在宅	計
3 級		(円)	(円)	(円)	(円)	(円)	(円)
	A ₂	0	1,000	0	2,000	500	3,500
	A ₃	0	2,500	0	2,000	2,500	7,000
2 級	A ₇	0	2,250	0	2,000	1,000	4,750
	A ₁	0	2,000	0	2,000	1,000	4,500
	A ₅	0	1,250	0	2,000	1,000	3,750
	A ₈	100	1,250	0	2,000	1,000	3,850
	A ₆	100	1,000	0	2,000	1,000	5,100

(4) 昭和 45 年および 46 年夏期一時金、年末一時金の査定

昭和 45 年および 46 年夏期一時金、年末一時金は①出勤考課分、②人事考課分、③特別考課分、④一律定額分（年末一時金のみ）からなっている。

- ① 出勤考課分は、40 点を満点とし、これから欠勤等の事実があったときは第 14 表のとおり、減点して得点を算出し、各人の賃金に点数に相当する%を乗じた金額が出勤考課査定にもとづく支給額となる。

また、減点 40 点を超えるときはその 5 分の 1 を人事考課分から減点される。

- ② 人事考課分については S-D の各ランクは点数で第 15 表のとおり表示され、

各人の賃金に点数に相当する％を乗じた金額が人事考課査定にもとづく支給額となる。

分会員 7 名のランクは第 16 表のとおりである。

第 14 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

第 15 表 （人事考課による各ランク得点）

区分	45 年		46 年	
	夏期一時金得点	年末一時金得点	夏期一時金得点	年末一時金得点
S	200（点）	180（点）	180（点）	160（点）
S A	170	160～170	170	150
A S	150～160	150～160	150～160	140
A	140～150	140～150	140～150	130
A B	130～140	130	130～140	120
B A	125～130	120	125～130	110
B	120	110	120	100
B C	100～110	100	100～110	90
C B	90	90	85～90	80
C	80	70～80	65～80	70
C D	60	60	55～60	60
D C	40～50	50	40～50	50
D	30	40	30	40

第 16 表

区分	評価			
	45 年		46 年	
	夏期一時金	年末一時金	夏期一時金	年末一時金
A ₃	C B	C	C	C
A ₂	D	D	D	D
A ₇	D C	C	C D	B C
A ₁	C D	C B	C D	C B
A ₅	D C	D C	D C	C D
A ₈	D C	C D	D C	C D
A ₆	D	D	D	D

- ③ 特別考課分は、前記昭和 45 年度および 46 年度昇給と同じ基準で査定しているが、46 年の夏期一時金の支給額には、単価を 10 円としてこれに査定期間内に従業員が時間外労働に従事した時間数を乗じて算出される金額も含まれていた。

また、年末一時金においては、査定期間の前半年間の時間外労働に従事した時間数に対しては 10 円を、後半年間のそれに対しては 20 円を乗じて算出される金額ならびに一定の金額に年次有給休暇の残日数を乗じて算出される金額がそれぞれ支給額の中に含まれていた。

なお、時間外労働については各班長が所属従業員に指示することになっているが、分会は、会社に対し時間外労働に応じない旨の意思表示をした事実はない。

しかし各班長は A₃以外の他の分会員には時間外労働を命じていない。

- ④ 一律定額分（年末一時金のみ）は 10,000 円となっている。

- (5) 昭和 45 年および 46 年夏期一時金、年末一時金の支給額

分会員 7 名の夏期一時金および年末一時金の内訳は第 17 表～20 表のとおりである。

第 17 表 45 年夏期一時金支給額

区分	給料 (45 年 3 月分)	考課点			額		
		出勤	人事	計	考課	特別	計
	(円)	(点)	(点)	(点)	(円)	(円)	(円)
A ₂	52,900	－1	30	29	15,300	0	15,300
A ₃	52,380	35	90	125	65,400	1,500	66,500
A ₇	35,500	37	50	87	30,900	1,500	32,500
A ₁	32,750	13	60	73	23,900	600	24,500
A ₅	31,500	35	40	75	23,600	400	24,000
A ₈	32,250	40	40	80	25,800	1,500	27,500
A ₆	36,300	35	30	65	－5,000 23,000	800	19,400

第 18 表 45 年年末一時金支給額

区分	給料	考課点			額			
		出勤	人事	計	考課	一律	特別	計
	(円)	(点)	(点)	(点)	(円)	(円)	(円)	(円)
A ₂	57,500	(－14) －71.5	40	26	15,000	10,000	0	25,000
A ₃	59,380	8	75	83	49,000	10,000	2,000	61,000
A ₇	40,750	14	75	89	36,000	10,000	0	46,000
A ₁	37,850	(－3) －16	90	87	33,000	10,000	0	43,000
A ₅	36,250	32.5	50	82.5	30,000	10,000	0	40,000
A ₈	37,250	38.7	60	98.7	37,000	10,000	1,000	48,000
A ₆	40,800	32.1	40	72.1	29,000	10,000	－10,000	29,000

注 () 内の点数は出勤考課分の 1/5 に相当する点数である。

第 19 表 46 年夏期一時金支給額

区分	給料	考課点			額		
		出勤	人事	計	考課	特別	計
	(円)	(点)	(点)	(点)	(円)	(円)	(円)
A ₂	57,100	－55.8	30 (－11)	19	11,000	0	11,000
A ₃	59,380	16.9	80	97	58,000	1,800	59,800
A ₇	40,750	28	55	83	34,000	0	34,000
A ₁	37,850	－12.3	55 (－2)	53	20,000	0	20,000
A ₅	36,250	23.1	40	63	23,000	0	23,000
A ₈	37,250	30.8	40	71	26,000	0	26,000
A ₆	40,800	34.1	30	64	26,000	－3,000	23,000

第 20 表 46 年年末一時金支給額

区分	給料	考課点			額			
		出勤	人事	計	考課	特別	一律	計
A ₂	(円) 61,000	(点) -70.6 (-14)	(点) 26 (40)	(点) 26	(円) 15,800	(円) 0	(円) 10,000	(円) 26,000
A ₃	66,000	3	70	73	48,500	2,900	10,000	62,000
A ₇	45,000	18	90	108	49,200	0	10,000	59,000
A ₁								
A ₅	40,000	6	60	66	26,400	0	10,000	36,000
A ₈	41,000	24	60	84	34,600	3,000	10,000	48,000
A ₆	46,000	27	40	67	30,800	0	10,000	41,000

以上の事実が認められる。

第 2 当委員会の判断

1 分会員の退寮と不当労働行為の成否について

会社は、寮を閉鎖し寮生を退寮させた行為は不当労働行為であるとした初審判断を争うので、会社の主張について、以下判断する。

(1) 会社は、寮生を退寮させた当時は同寮生が分会員であることは知らなかった。また、退寮問題の前に B₂が大阪で脱退工作をしたというが、同人は昭和 44 年 5 月に退職し東京に在住しているのであるから、たまたま大阪に来た時に退職した会社の従業員に対し分会からの脱退工作をしたとは考えられず、また、したとしても会社とは関係もないし、その内容を知る由もないと主張する。しかしながら、前記第 1 の 2 の(1)の③、④認定のとおり、退寮問題が発生した 2、3 か月前に C₂分会長および分会員に対して B₂が脱退工作を行なった事実があり、しかも同人は、昭和 44 年 5 月まで会社の製造部長の地位にあり、また社長の弟であることなどからみて、分会員に対する働きかけが会社と関係なしになされたものとは考えられない。

(2) つぎに、会社は寮を設置したのは、地方出身者の新入社員を入寮させるためで、入寮期間も原則として 1 年としているとともに、最近は新規学卒者が採用困難となり、寮設置の必要がなくなったため寮を廃止したと主張する。たしかに、中小企業における新規学卒者の採用は難かしくなったと言う会社の主張は、一応頷けるが、

一年を経た者であっても、引き続き在寮を許可することができるよう規則で定められており、しかも、入寮期間は1年を原則としているが、A₁、A₅は、すでに1年の期間が切れていたにもかかわらず在寮を認めていたのであるから、これを退寮させるためには、新規採用者があるとか、その他退寮を求めるべき特段の事情が認められなければならない。

- (3) 会社は、カタログその他の書類置場に困り、マルイの本社社屋内にある寮の場所を使用する必要があったこと、および寮生が寮規程違反を重ねたので退寮させ、寮を閉鎖したものであると主張する。ところで、寮のあるマルイの本社社屋は、前記第1の2の(2)の①認定のとおりであり、寮生はそのうちの4部屋を使用しており、当時マルイのカタログは、1階の倉庫と3階の一部に未整理のまま放置されたままで、カタログを整理する必要があるとしても、カタログがとくに増加したとは認められず、かりにカタログ置場の増設が必要であったとしても、寮の4部屋を全部使用するほどカタログの量があるわけでもなく、しかも前記第1の2の②認定のとおり、当時寮生は3名しかおらず、寮の1部屋は8畳であり、部屋の広さからみて寮生を1人1部屋でなくとも、必要があれば、3人を1部屋に一緒におらせるなどの措置をとらせることができるにもかかわらず、会社は、寮生らと、そのような話し合いもしていないことなどからみると、カタログ置場に困り寮を使用するため寮生を退寮させたとする会社の主張はにわかに認めがたい。

- (4) さらに、会社は、寮生が寮規程違反を重ねたと主張するが、寮生が寮規程に違反した事実も認めがたく、また違反行為ありとして寮生に注意を与えた事実も認めがたい。

また、寮生以外にも食堂を会議などで使用していること、営業室から直接出入できることなどからみると、会社が寮を閉鎖しなければならないほど寮管理上困惑していたとは考えられない。

- (5) 前記第1の2の(2)の②認定のとおり、A₅、A₁らが分会員として組合活動を行っていたことと前記(1)ないし(4)判断の諸事情からみれば、会社が寮閉鎖をした真の

意図は、分会の存在を察知し、寮生が寮内で組合活動をひそかに行なっていることを知り、分会員である寮生を退寮させるために、前記理由に藉口して寮を閉鎖し同人らを退寮させたものと認めざるをえず、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であるとした初審判断は相当であり、初審命令はその救済内容としても妥当である。

ただし、A₁については、その後会社を退職しているので、本件初審命令主文第1項のA₁に関する部分は棄却を免れない。

2 団体交渉と不当労働行為の成否について

会社は、誠意をもって団体交渉に応じようとしめない会社の態度は不当労働行為であるとした初審判断を争い、①団体交渉の場において協議会であるといったとしても団体交渉の具体的内容にたち入ることを拒んでいないし、また、出席人員についても最初の団体交渉で3～4名とすることについて、分会とは話合いがついていた、②昭和46年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金をめぐる団体交渉に対しては、これまで誠意をもって応じていると主張するので、以下判断する。

- (1) 分会結成以来数回にわたって団体交渉が行なわれたことは認められる。しかし、会社は、昭和45年3月20日分会が申入れた労働協約締結に関する団体交渉については誠意のある話合いを行なわず、その後の分会の要求事項に対しても簡単な回答を示すだけで、分会の要求や主張に真面目に耳を傾け、自からの主張を十分に述べて相手を納得させ、話合いによって円満裡に解決をしようとする態度はみられず、また賃金問題についても会社は、つねに一方的に回答を示すだけであったり、昭和45年夏期一時金などは一方的に支給したりしているのであるから、未だ誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められない。

また、出席人員についても、昭和45年3月25日の団体交渉には分会は、団体交渉メンバー3名ということで会社に通告書を渡しているが、通告書には次回からの交渉メンバーはこの日（3月25日）の話合いによって決める旨記載しており、当日の交渉は、会社が分会要求事項についての質問に終始し、しかも交渉は会社が一方

的に打切っており、その後は交渉員数に関しても十分に分会と話し合いが行なわれたとは認めがたい。

なお、会社は、分会の正式な文書での団体交渉申入れに対してメモ用紙に一方的に日時、場所および交渉人員のみを記載し、協議内容は記載せずに渡しているだけで、分会としては、分会が軽視されていると考えたとしてもやむを得ない。

- (2) 昭和46年の賃上げ、夏期一時金および年末一時金に関する団体交渉については、前記第1の5の(4)、(5)、(6)認定のとおり、団体交渉をしていることは認められる。

しかし、その内容については昭和45年と同様会社は、分会の再三にわたる要請にもかかわらず回答額を算出した基礎資料など一切示さないばかりか、その回答に関する具体的事情について、分会を納得させるべく努力した形跡も認められない。また分会から考課査定の結果に関する疑義について説明を求められてもこれを拒否している。

- (3) 前記(1)、(2)判断の諸事情からみて、分会との団体交渉に臨む会社の態度は、分会を軽視し、誠意をもって団体交渉に応じたものとは認められず、このような会社の態度は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

3 分会のビラ配布等の教宣活動などに対する職制らの言動と不当労働行為の成否について

会社は、分会のビラ配布等の教宣活動などに対する職制らの言動は不当労働行為であるとした初審判断を争い、分会のビラ配布活動などのトラブルが起ったのは当初の数ヵ月だけで、分会がビラを配布できなかった程のものではない。また分会行動にも行きすぎがあったので、これに触発された非分会員が反発行動をとったものであると主張するので、以下判断する。

- (1) 会社構内でのビラ配布などの行為が就業規則において許可制となっている場合には、無許可で配布した場合形式的には、就業規則に触れることとなる。しかしながら、会社の施設内であっても会社は合理的な理由なくして正当な組合活動として

のビラ配布は禁じ得ないのである。前記第1の3の(1)、(2)認定のとおり、分会の行なった本件ビラ配布行為は休憩時間中になされており、ビラの内容も会社との交渉経過を説明するためのものであって、何んら不穏当な点は認められないばかりでなく、前記第2の2判断のとおり、団体交渉に対する会社の不誠意な態度も認められるのであるから、分会の本件ビラ配布行為は正当な組合活動と認めざるをえず、会社は、合理的理由なくしてこれを阻止妨害することは許されないものとする。

(2) 会社は、分会がビラを配布できなかった程のものではないと主張するが、B₃ら職制が行なった妨害行為は、話し合いによって説得しようとするものでなく、一方的な禁止の態度で再三にわたってなされ、分会の抗議に対して会社は、抗議文を受取るのみで、その事実について調査もせずにB₃ら職制の、妨害行為を放任し分会との話し合いも全く行っていない。

(3) このような会社の態度と前記第1の2の(1)の④認定のB₃の職制上の地位、さらに前記第1の2の(1)、(2)、3の(1)～(5)認定のとおり、分会公然化前後の分会および分会員に対する会社の態度、措置などを併せ考えると、分会および分会員に対するB₃ら職制の言動は会社の分会に対する支配介入行為と認めざるをえず、初審判断は相当である。

4 労働委員会に出頭した証人の取扱いと不当労働行為の成否について

会社は、労働委員会に出頭した証人につき分会申請による者と会社申請による者の間に差別的取扱いをしたことは、不当労働行為に該当するとした初審判断を争い①労働委員会に証人として出頭する者に対しては、特別休暇を与えればよいのであって、これに賃金を支払う義務はない、②会社申請の証人に対して賃金を支払っているのは、会社のために必要であると認めて業務命令をだしているからであると主張するので、以下判断する。

労働委員会に証人として出頭するのは、それが分会申請による者であれ、会社申請の者であれ等しく労働委員会により係争事実の認定のため必要と認められて出頭を求められ、真実を述べる義務を負わされているのであって、これら証人は、いずれも

公の職務を遂行する者と認めるのが相当である。そして、これらの者に対し使用者は、前記第 1 の 4 認定のように特別休暇を与えるべきであるが、これを有給とするか否かについては、もとより就業規則、労働協約あるいは慣行上の問題である。ところで、本件においては、この点についてはなんらの定めはないし、慣行の存在を認めるべき資料はないから証人の待遇をどのように定めるかは会社の自由と言えても、会社申請の証人に対し有給の取扱いをしながら、分会申請の証人に対して無給の取扱いをしているのは、前記第 1 の 2 の(1)、(2)、3 の(1)～(5)認定の労使事情を併せ考えると、分会員を嫌悪した差別的取扱いと認めざるをえない。

したがって、本件について労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号の不当労働行為に該当するとした初審判断は相当であり、初審命令はその救済内容としても妥当である。

5 昭和 45 年および昭和 46 年の賃上げ、夏期一時金ならびに年末一時金と不当労働行為の成否について

会社は、昭和 45 年および昭和 46 年の各賃上げ、夏期一時金ならびに年末一時金の考課査定に際し分会員を非分会員にくらべて低く査定したことは不当労働行為であるとした初審判断を争い、会社の上記各年における賃上げ、夏期一時金および年末一時金の考課査定は、出勤、人事、特別の 3 考課により公正に行なったものであり、分会員の査定考課が低いのは、分会員が分会公然化後、上司の指示に従わず、反抗的態度をとり、作業態度も悪く、出勤率も落ちたものが多くなったこと等により、考課査定がよくなかったためで、なんら分会員であるが故に低く査定したものではないと主張するので、以下判断する。

(1) 会社の考課査定制度については、前記第 1 の 6 の(1)の②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。

① 人事考課は、1 人別考課表、大項目別考課表、級別総合考課表の 3 種類の考課結果を総合して最終的査定を行なうとされている。1 人別考課表は、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毎に 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、考課尺度の評価基準は定められていないのであるから、分会員は、仕事のミスが多い、仕事が遅いなどと言っても、どの程度のものはどのランクに評価するものか会社は説明できず、また果して分会員と分会員以外の者との相対的比較が具体的な資料によりなされた結果のものであることを認めるに足る資料もない。

第2の大項目別考課表は、実績、能力、性格、愛社精神の4考課区分により、1人別考課表とは別に各級毎に5段階評価を行なうこととされているが、1人別考課表においては考課要素20項目のうちの1項目である愛社精神が、ここでは考課区分4項目の1つとなっていることだけからみても査定者の主観的な判断に大きく左右されるものと考えざるをえない。

第3の級別考課表は、各級別に個人の全体評価を行なうとするもので、これにはなんらの観点も基準もない。しかして、最終的な査定は上記3種類の考課表を総合判断するというのであるから、会社の行なっている人事考課はおよそ客観的な査定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。しかも、査定結果は各級別にSからDまでの5段階に格付され、SからDの人員配布比率も決まっており、SからDの5段階をさらに13ランクに分けているのであるが、各級別対象人員が10数名程度であることを考えれば、分会員がすべて下位に集められていることからみて、この人員配分比率が守られているかは疑わしく、また、これらを納得させるだけの資料もない。

- ② 特別考課は、会社の説明によれば、自動的に算出できるもののほか、考課要素として、44年の賃上げについては標準生計費との調整を図り、45年は会社の業績発展に特に功績があり、あるいは逆にこれを阻害したものを対象として行ない、46年は将来性を考慮するなどの観点により査定のうえ支給しているのであるが、このように特別考課の着眼点は毎年度変っているばかりでなく、その支給対象、支給額、減給額も区々で統一もなく、基準も明らかでないことからすれば恣意的

な査定項目であるとしか言いようのないものであって、これが公正に運用されていると認めうる資料はない。

もっとも会社は、各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年次有給休暇の残日数との関係で自動的に算出できる部分が含まれていることを理由に、特別考課が査定者のまったくの主観的判断によるものではないと主張する。しかし、これらの自動的に算出しようとするものについての問題点もさることながら、一部に自動的に算出できる金額が含まれているとしても、これ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。

- ③ 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が、前記第2の4判断のとおり、取扱いがなされていたことは、注意しなければならない。
 - ④ 以上①ないし③に検討したとおり、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えない。
- (2) 分会員らが他の従業員に較べて低く査定されたとする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。
- ① 分会員らは上司の指示に従わず、ことごとく反抗的な態度に出たためであるとするが、前記第2の3判断の事情は会社の主張するところとは逆であり、他に、分会員らが正当な理由なく上司に対し反抗的な態度に出たという事実を認めるに足る具体的な資料はない。
 - ② A₃、A₂などは、仕事のミスが多いと言うのであるが、同人らのどの程度のミスが他の従業員との相対比較において、同人らのどの考課要素がSからDのどのランクに格付けされ、同人らの査定結果にどれほどの影響を及ぼしたかの説明はないのである。
 - ③ 分会員らはいずれも仕事が遅いという点を特に本件再審査の段階に至って初めて強調しているのであるが、比較対象として提出された他の従業員の資料はいずれも考課対象期間1～2年後というような相当期間後のものであって、これをそ

のまま信用できず、本件査定当時どのような資料に基づき査定したものか、また、同人らの査定結果にどれほどの影響を及ぼしたかは明らかにされていないのである。

④ 分会員ら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の査定にも悪影響を及ぼしているとする。なるほど、分会公然化前後を比較すれば、分会員らの出勤状況はかなり悪くなっている事情は認められる。したがって、出勤考課が低額になったとしてもやむをえない。しかし、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かについては明らかでなく、会社が説明するようにみんな悪くなるというだけでは 20 項目の考課要素に細分化した考課制度の意味がない。しかも、前記第 2 の 4 に判断したような事情もあり、特に、相次ぐ不当労働行為事件の審理のため労働委員会などへの出頭も多くなっている事情も考えられるのである。

⑤ 分会員らは、A₃を除き残業が極めて少ないというのであるが、時間外労働について、分会員は別段拒否していないのに、会社は、分会員に命じていない事情もあり、また、時間外労働の多寡により自動的に算出されるもの以外に、時間外労働を成績考課の対象とすることの問題は別として、会社は、どの考課要素にどのような影響を及ぼしたかの説明はしていないのである。

⑥ 上記④ないし⑤は、分会員らには不利益な要因として主張されているが、20 項目に及ぶ考課要素につき、分会員らと他の従業員との評価の比較については全く説明するところがない。

以上④ないし⑥で検討したとおり、結局分会員ら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はできない。

(3) 昭和 45 年および昭和 46 年の賃上げ、夏期一時金ならびに年末一時金の考課給をみると、前記第 1 の 5 の(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)認定のとおり、分会員平均と非分会員平均との考課給平均の格差は年毎に大きくなってきていることが認められる。

さらに、前記第 1 の 5 の(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)認定のとおり、分会公然化前の

44 年と比較すると、分会員のほとんどが分会公然化前は非分会員の平均程度支給されていたにもかかわらず、このように低く支給されていることは、45 年および 46 年の会社の分会員に対する考課査定が、分会公然化以後極端に低く査定された結果であることがうかがわれる。

もっとも、3 級の A₂、A₃は、昭和 44 年の賃上げ人事考課給において、低く査定されているので、昭和 45 年および昭和 46 年の低く査定されたことと差別がないように見えるのであるが、前記第 1 の 2 の(1)の②認定のとおり、昭和 43 年 10 月に分会の 3 役である A₂、A₃、A₄らが、本社から離れた大東工場の異種職場に配転されたことは、前記第 1 の 2 の(1)の③、④、⑤および同(2)の各認定事実には照らすと、昭和 44 年当時からすでに不当労働行為の意図をもって差別扱いがあったものと推認されるので、昭和 44 年の低い査定は、昭和 45 年および昭和 46 年の査定が差別扱いであるとの判定を左右しない。しかも、分会は、このように低く査定されていることについて、不当であるとしてその理由の釈明を求めたのに対して、会社は、ただ複雑な査定方法を説明するのみでなんら具体的な説明を行わず、分会の要求にもかかわらず、個々の分会員に関する査定結果についても、協議事項外であるとして、明らかにせず拒否しているような会社の態度は、本件不当労働行為判定の資料といわなければならない。

- (4) 以上(1)ないし(3)判断のとおり、会社の考課査定制度によって査定の公正さを期待することは困難であり、また、分会員を低く査定したとする理由についても納得できないところであり、しかも、分会員は甚しく低く評価され、その理由について会社は、分会を納得させるだけの努力もしていない。さらに前記第 2 の 1 ないし 4 判断のとおり、労使事情と査定者は分会員の組合活動を嫌悪しこれを妨害している職制らであることなどの諸事情を併せ考えると、分会員に対する昭和 45 年および昭和 46 年の各賃上げ、夏期一時金および年末一時金の低額査定は、分会および分会員の組合活動を嫌悪する会社が、分会員を不当に差別することにより、分会員の動揺を図り、分会の弱体化を意図したものと認めざるをえない。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つて、再審査申立てには理由がないが、本件では初審命令の主文の内容を具体化するのが相当と認めるので主文第Ⅱのように変更する。

以上のとおりであるので、A₁に関する部分を除き、その余の本件再審査申立てには理由がない。

よつて、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 49 年 7 月 3 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎

(別表省略)