

埼玉、昭46不2、昭50.5.29

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合
申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部
申立人 総評全国金属労働組合埼玉地方本部日本信号支部

被申立人 日本信号株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、従業員に対する賞与（一時金）の支給に関し、申立人組合員に対して申立人組合員であることを理由として、同組合に所属しない従業員と差別して不利益な取扱いをしてはならず、かつそのような不利益な取扱いにより同組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書交付の日から7日以内に申立人支部に対して、下記文面の誓約書を交付しなければならない。

記

誓 約 書

当社は、会社従業員の昭和45年年末賞与（一時金）の支給に際し、貴組合の組合員を、貴組合に所属しない従業員よりも不利益に取扱うことによって、貴組合の運営に支配介入致しましたが、そのことについて、ここに陳謝するとともに、今後、かかる行為を繰り返さないことを誓約致します。

昭和 年 月 日

日本信号株式会社

総評全国金属労働組合殿

総評全国金属労働組合埼玉地方本部殿

総評全国金属労働組合埼玉地方本部日本信号支部殿

3 申立人らのその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日本信号株式会社（以下「会社」という。）は、本社を肩書地に、支店を大阪に、営業所を名古屋、福岡、仙台、新潟、札幌にそれぞれ置き、さらに工場として与野工場、上尾工場、宇都宮工場、大阪工場を有し、資本金12億円で、鉄道信号保安装置、交通信号保安装置、ビル保安設備、電子計算機、合成樹脂製品などの製造販売を営む会社であって従業員は約2,000名である。

なお、従業員数の内訳は、与野工場に約1,000名、上尾工場に約70名、宇都宮工場に約650名、大阪工場に約60名、その他約200名である。

- (2) 申立人総評全国金属労働組合（以下「全金」という。）は、全国の金属産業で働く労働者約22万名をもって組織する単一組合で、また申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部（以下「地本」という。）は、埼玉県下の全金組合員約9,000名をもって組織する労働組合であり、さらに申立人総評全国金属労働組合埼玉地方本部日本信号支部（以下「支部」という。）は、全金及び地本の組合員で会社に雇用される者をもって組織された労働組合で、本件救済申立て当時の組合員数は約50名である。

2 本件救済申立てに至るまでの労使関係

- (1) 会社の従業員によって昭和21年に結成された日本信号従業員組合は、産別会議全日本機器労働組合への加入脱退などを経て、昭和32年に全金及び地本の下部組織である支部として発足したが、支部の賃上げ及び賞与（一時金）要求などは経営協議会又は

団体交渉において円満に解決しており、労使関係は平穏であった。

- (2) しかし、昭和36年春闘において支部が無期限ストライキ（実際には9日間のストライキ）を実施して以降、労使の不信感による紛争を惹起するようになり、昭和42年8月には、会社の支部役員選挙に対する干渉及び支部からの脱退懲慥などを理由に、支部は当地労委に労働組合法第7条第3号違反事件の救済申立てを行うに至った。
- (3) 昭和42年12月20日、同事件は、労使間において「(1)会社は不当労働行為の事実はないと表明し、組合側はその事実があると主張したが、いずれにしろ、組合側より不当労働行為の申立がおこなわれたことは組合側に誤解をうけた点で遺憾であった。(2)会社、組合は今後とも労使関係の円滑をはかるためには、現在、調査中の不当労働行為事件を組合側より取り下げ再びこのような事態がおこらぬよう努力することを双方が確認した。」という内容の覚書を取交わし取下げによって解決した。
- (4) ところで、昭和41年頃に与野工場において「六日会」、ついで宇都宮工場において「三六会」と称する団体が、それぞれ結成され、それらメンバーによって全金の運動方針が非難され始め、昭和43年夏頃、それら団体は全社的な「明るい未来をめざす会」に改組され、同会の中心メンバーであるC1は昭和44年度の支部役員選挙に副委員長として当選し、ついで昭和45年度の選挙には執行委員長として当選するに至った。
- (5) 六日会は、趣意書によると、支部は「総評全国金属を上位団体としている為（中略）、共産革命への足がかりと見る階級闘争的、革命理論の実践を要請され、労使の宿命的、絶対的対立と、組合内部の事情を無視した一方的闘争活動を中心としたスケジュール活動を強要されている。」ので、「この偏見に左右され混迷停滞する現状を改革脱皮し、我々の労働組合主義を達成する為には、総評全国金属を脱退し改革する以外にあり得ない考える。」という考えのもとに結成されたものであり、規約によると、「偏見グループ肅正並びに排除」、「使用者側との定期的懇談会の開催」、「宇都宮三六会との連携強化」その他の活動を行うこととしている。
- (6) 三六会は、同会総括者C2作成の「36会方針（私案）」によると、与野工場の六日会の動向に追随、推進することで結成されたが、与野工場と比較して動きにくい状態

にあり、「正義感的要素が強く、後暗さに対する反発が予想される」ため、「当面の活動方針」として、「組織化と組織の拡大を計る」、「学習会の開催」、「六日会の方針の審議と確認」その他を行うこととし、「職制を通じての組合への介入は36会の許可無く行わない。外出する場合、特段の配慮してもらう。会議場を考えてもらう。組織拡大の意見交換と助力。会員の動く場合の側面的配慮。」などを「会社に対する要望」としている。

- (7) 明るい未来をめざす会は、スローガンとして「働き甲斐のある明るい職場を作る。」
「真面目な人が正しく報われる賃金制度に。」その他を掲げ、「定期的に又は臨時に会合を持ち会員相互の親睦を深める」ことなどを行事としてあげており、発起人40名のうち24名が職制（係長18名、職長2名、工長4名）で、16名が一般社員である。
- (8) 昭和45年7月の支部役員選挙の結果、2、3名を除き全金脱退を主張する者が選出され、同年9月、執行委員会及び評議員会において全金脱退、電機労連加盟が決定され、同年10月2日代議員大会においても、その決定が支持された。
- (9) その結果、同年10月12日、支部の全員大会が開催され、同月12日より3日間にわたる組合員の投票により、全金脱退、電機労連加盟が可決決定された。
- (10) 支部委員長C1は会社に対し、同年10月24日その旨を通知し、ついで同月28日、支部が全金に脱退通知書を内容証明郵便により通知した旨を、さらに同月30日には、同日付をもって組合の名称を「日本信号労働組合」と変更し、組合規約を改正した旨を、それぞれ通知した。
- (11) そこで同月31日、会社は、労働協約第61条に基づき、従来支部との間に締結され実施されていた労働協約その他一切の協定と慣行は従来どおり、日本信号労働組合と会社との間に承継する旨を確認した。
- (12) ところが、支部副委員長A1は、同日、支部執行委員長代行として、会社に対し、上記全金脱退提案についての投票は全金規約や支部規約に違反しているため無効であり依然として支部は存在する。全金中央執行委員会の指示によりA1副委員長を委員長代行とし、A2以下14名を臨時執行委員とした旨を通知をなし、全金の秋季統一要

求書を提出した。

(13) 会社は、同年11月2日、上記A1に対し従来の労働協約の唯一交渉団体約款等に基づき日本信号労働組合と団体交渉を行う義務を負っており、上記臨時執行部と団体交渉を行うことはできない旨を回答し、同年10月21日、全金本部から内容証明郵便で、支部に対する不当労働行為事件についての団体交渉申入れがあったことについても、同様に拒否をした。

(14) そこで全金本部らは、一方では、同年10月27日と、同年11月、東京地方裁判所に対し、同年11月20日、浦和地方裁判所に対し、それぞれ団体交渉応諾の仮処分命令を求める申請を行い、他方では、同年11月4日、東京都地方労働委員会に対し、団体交渉応諾を求める不当労働行為の救済申立てを行った。

(15) 同年11月21日、浦和地方裁判所は、同仮処分申請を認容する決定をなし、同年12月26日、東京都地方労働委員会会長の斡旋により、会社は団体交渉を開始するに至った。

2 本件賞与（一時金）査定について

(1) 昭和44年10月11日、会社と支部は「確認書」を取交し、支部の要求する労働時間短縮と引換えに本件賞与（一時金）査定制度をとりいれたが、それによると「賞与の支給規準」は次のように定められている。

$$\text{「賞与支給額} = \text{基準賃金} \times \text{支給月数} \times \frac{\text{成績点}}{100} \times \text{出勤率}$$

成績点は考課により評定する。

評定段階、成績点及び分布制限は次による。

評 定	成 績 点	分 布 制 限
A	110	5%
B	105	10%
C	100	70%
D	95	10%
E	90	5%

(2) 同年10月26日、会社は、次のような内容の「賞与支給に於ける考課実施要領」を定

め、考課を実施する各職制にこれを通達した。

考課は、年功序列の評価を排除するため一定基準により考課対象者を区分して総合評価を行う。

評価の対象は、従業員の顕現化された貢献度即ち各人のその期間内の業績（仕事の成果）に重点を置くものとする。

考課方法

1. 考課は総合評価とし、5段階の評価及び分布制限により行う。

評 定	標 語	分 布 制 限
A	非常に優秀であった	5 %
B	優れていた	10 %
C	普通であった	70 %
D	やや不十分であった	10 %
E	不十分であった	5 %

2. 考課は考課対象者、考課者、調整者を別表1の通り区分して行う。
3. 考課は各人の有する権限、責任、職務内容等を基準として出来るだけ職務の同等である考課対象者の業績を同一基準で判定するため、職位者（相当資格者を含む）にあつては、その職位毎に、また一般事務技術員・一般現業員については別表2に掲げる基準により区分して考課を行う。
4. 評価は各職位毎に、また各区分毎に分布、制限内で判定する。
5. 考課のための着眼点及び考課上の注意点は次による。

◎ 着眼点

各人の業績を評価するためには職務（与えた仕事）を基準として次の点に着目すること。

- (1) 上長の指示命令を守り、仕事を正確迅速かつ適切な判断とをもって処理したか。
- (2) 仕事の遂行に最善を尽し、その結果には責任を持ったか。

- (3) 仕事には積極的に熱意をもって取り組んだか。
- (4) 仕事を進める過程では、研究、工夫改善等常に能率を考えて実践して行ったか。
- (5) 職場のこと、同僚のことを良く考え、また上長と協力して仕事を遂行したか。
- (6) 管理者、監督者にあつては、与えられた使命を効果的に達成するため計画的、組織的な統制を行い、部下を一致協力させると共に教育指導を常に行い所期の成果を上げて行ったか。

◎ 考課上の注意点

- (1) 考課者は厳正な態度を堅持し、主観、感情、偏見に左右されてはならない。
- (2) 日常の観察及び指導により得た資料に基づいて適確な判断を下すこと。
不当に寛大化した、または中央部分に集中化した採点を行ってはならない。
- (3) 考課は職務（仕事）を基準とし、職務内容の同等である考課対象者は同一基準で判定すること。

6. 考課対象期間は昭和45年5月11日より昭和45年11月10日迄の6ヶ月とする。

別表－1

考 課 実 施 区 分

考課対象者	第1次考課者	第2次考課者	調整者
部長、理事、参事	本部長		(役員会)
次長、課長、参事 補、主事技師1・ 2級	部長、工場長、 支店長	本部長	(役員会)
係長、職長、主事 補、技師補、工師	課長	部長、工場長、 支店長	本部長

工長・工師補	職長、係長	課長	部長、工場長、 支店長
一般事務技術員	係長	課長	部長、工場長、 支店長
一般現業員	工長、職長、係 長	課長	部長、工場長

工長・工師補以下の者については、本部長の承認を得るものとする。

別表－ 2

被 考 課 者 区 分

1. 男子

職種 区分	一般事務技術員	一般現業員
第 1 ランク	大学 39年卒以前 短大 37年卒以前 高校 35年卒以前	能力給30,000円以上
第 2 ランク	大学 40年以降42年卒迄 短大 38年以降40年卒迄 高校 36年以降38年卒迄	能力給20,000円以上 30,000円未満
第 3 ランク	大学 43年卒以降 短大 41年卒以降 高校 39年卒以降	能力給20,000円未満

2. 女子

非現業、現業別に区分

(3) そして会社が支部組合員らに対して行った賞与（一時金）査定の結果は、本件で問題になった昭和45年冬期を中心とし、賞与（一時金）査定制度が採用された昭和44年冬期から昭和46年冬期までのものを評定ランクによって示すと別紙のとおりである。

(4) また同じように評定ランク分布の推移を昭和44年冬期から昭和48年夏期までについて表で示すと次のとおりである。

			44年 冬	45年 夏	45年 冬	46年 夏	46年 冬	47年 夏	47年 冬	48年 夏
合計	人数		44	44	45	73	75	70	70	68
	(%)		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
評 定 ラ ン ク	A	人数 (%)								
	B	人数 (%)	1 (2.3)							1 (1.5)
	C	人数 (%)	15 (34.1)	16 (36.6)	11 (24.4)	28 (38.4)	42 (56.0)	47 (67.1)	52 (74.3)	53 (77.9)
	D	人数 (%)	17 (38.6)	21 (47.3)	13 (28.9)	30 (41.1)	28 (37.3)	21 (30.0)	14 (20.0)	12 (17.7)
	E	人数 (%)	11 (25.0)	7 (16.3)	21 (46.7)	15 (20.5)	5 (6.7)	2 (2.9)	4 (5.7)	2 (2.9)
	D + E	人数 (%)	28 (63.6)	28 (63.6)	34 (75.6)	45 (61.6)	33 (44.0)	23 (32.9)	18 (25.7)	14 (20.6)

(注) 上記D＋E欄は「普通」に至らない者の集計である。

(5) そして、本件で問題とされている昭和45年冬期における査定分布を会社全体、与野

工場別に表で示すと次のとおりである。

			会社全体	与野工場全体	与野工場内の全金組合 員を除く全体	全金組合員
合計		人数	1932	1028	983	45
		(%)	(100)	(100)	(100)	(100)
評 定 ラ ン ク	A	人数	62	31	31	0
		(%)	(3.2)	(3.0)	(3.2)	(0)
	B	人数	255	136	136	0
		(%)	(13.2)	(13.2)	(13.9)	(0)
	C	人数	1343	728	717	11
		(%)	(69.5)	(70.8)	(72.9)	(24.4)
	D	人数	210	93	80	13
		(%)	(10.9)	(9.1)	(8.1)	(28.9)
	E	人数	62	40	19	21
		(%)	(3.2)	(3.9)	(1.9)	(46.7)
D + E		人数	272	133	99	34
		(%)	(14.1)	(13.0)	(10.0)	(75.6)

(注) 上記D + E欄は上記(4)の(注)と同じ。

第2 当委員会の判断

1 当事者の主張

- (1) 全金、地本及び支部は、申立て当初、会社が昭和45年冬期の賞与（一時金）支給に際し、別紙記載の「番号」中○印の記してある支部組合員らを支部組合に所属しない従業員よりも不利益に取扱ったことは労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である旨を主張し、不利益取扱いの禁止と不利益取扱いによる金員の支払いを求め

ていたが、昭和48年7月9日に至り、申立て条項を労働組合法第7条第1号・第3号と変更し、請求する救済内容も、不利益取扱い・支配介入の禁止と謝罪文の掲示（交付を含む。）を求める旨変更してきた。

- (2) 会社は、これに対し、昭和44年10月11日、会社と支部の間に締結された「賞与の支給規準」についての「確認書」に基づき正当に評価して支給したものであって、労働組合法第7条第1号・第3号に違反する不当労働行為には該当しない旨主張し、本件申立てを棄却するとの命令を求めた。

2 不当労働行為の成否について

(1) 賞与（一時金）査定制度について

本件査定制度について、申立人らは、「六日会」や「明るい未来をめざす会」など反全金グループの考えと同一の立場に立って会社が、反全金労務政策の一環として支部組合を壊滅させる目的で制定したものである旨を主張するが、すでに認定した事実のとおり、支部が要求していた労働時間短縮と引換えに制度化せざるを得ない事情があったにしろ、要するに、会社と支部との同意に基づいて採用された制度であるから、これをもって直ちに会社の不利益取扱い・支配介入の不当労働行為と断定することはできない。

しかしながら、かかる査定制度が実際に運用、査定される場合において、会社の主観的、恣意的判断によるケースが多く労働組合員と非組合員間の差別、A労働組合員とB労働組合員間の差別などが合理的な理由なく行われた時には不利益取扱い・支配介入の不当労働行為が成立することとなる。

そこで、かかる査定制度を採用する場合には、一方で紛争を予防する意味において、できるだけ明確な査定基準を設け、公正かつ適正な査定が行われるよう労使が努めねばならないと言えよう。そして、他方、一時金は労働基準法上の賃金であり、個々の従業員にとって、その内容が明白であることは当然必要であるので、労働条件の明示義務規定（労働基準法第15条、第89条）の精神を尊重する意味において、会社は査定基準を明示すべきであると言えよう。そして、それを明示することが、また、会社の

公正かつ適正な査定を行う態度を担保するものと解することができるのである。

そして、本件のように、とくに会社内の従業員が、労働組合の在り方などをめぐって脱退問題など紛争を惹起している場合には、会社の査定はとくに慎重でなければならず、不利益な取扱いを受けたと考える従業員が、その点について尋ねてきた場合、納得のいくような説明をすることも、会社側の態度として求められるべきであろうと考える。

ところで、本件査定制度においては、「確認書」によると「一定基準」により「仕事の成果」に重点をおいて考課を行い、「一定基準」は別に定めることとなっている。そして、会社は、考課実施要領を定め、それを「評定者」に通達するだけで、支部及び支部組合員らには明らかにしていなかった。そして、それは本件審問において、はじめて明らかにされたのであるが、その査定基準の細目として、評定者に指示された「着眼点」なるものは、例えば、「正確迅速かつ適切な判断」とか、「最善を尽し」とか、「積極的に熱意」とか、「常に能率を考えて実践」とか、「職場のこと、同僚のことを良く考え」とか、きわめて抽象的な文言によって示されており、評定者の主観的判断によって査定結果が大きく異なるようなものであった。

そこで本件査定基準は不明確であり、支部及び支部組合員への明示という点でも問題があったのであるから、このような場合、申立人らが不利益取扱いの結果について事実を疎明した以上、被申立人が、その結果を正当化するにたる合理的な理由の存在について疎明すべきであり、その疎明が不十分な本件においては不利益取扱いの不当労働行為が行われたと推認せざるを得ないのである。

(2) 昭和45年年末賞与（一時金）の査定について

そこで、45年年末賞与（一時金）の査定結果について認定した事実の3を総合して判断すると、会社全体でみた場合、「A 5%、B 10%、C 70%、D 10%、E 5%」という分布制限は必ずしも守られておらず、むしろ全体的に上位に多い形で査定されている。そして、その中で与野工場は、上記の会社全体の傾向よりやや低い形で査定されている。ところが、支部組合員を除く与野工場の全体では、D・Eの比率が少なく、

A・B・Cが比較的多い形で査定されている。

そして支部組合員は、圧倒的にD・Eが多く、Cが少なく、きびしく低く査定されている。とくに「普通」より低く査定されたD及びE欄の者は会社では、14.1%と分布制限よりやや少なく、与野工場全体では13.0%と更に少なく、全金を除く与野工場全体では、10.0%と少ないのに比し、全金は75.6%と分布制限の5倍である。この点は、最低のEになると更に極端で、会社全体で3.2%と分布制限より少なく与野工場全体でも3.9%と分布制限より少なく、全金を除く与野工場全体では1.9%と少ないのに比し、全金は46.7%と分布制限の約10倍である。そして、Eは与野工場全体1,028名のうち40名であるのに比し支部組合員45名のうち21名と半分以上を占めている。結局、昭和45年冬期の査定では、会社全体、与野工場全体、全金組合員を除く与野工場全体は分布制限よりも高く査定しており全金組合員に対しては低く査定したことが明白である。

さらに、本件救済を求めている支部組合員らの勤務成績については、他の従業員と比較して著しく劣っていたと認めることができないので、本件査定が公平かつ適正に行われたと認めることはできない。

例えば、A2についてみると、資材部における同一ランクの者6名のうち、Aは0、Bは1、Cは3、Dは2、Eは0であるところ、A2は最低のDとされており、同じくA3については、同一ランクの者6名のうち、Aは1、Bは0、Cは4、Dは0、Eは1であるところ、A3は最低のEにされている。またA4については、製造部の同一ランクの者40名のうちA4のみがEにされており、A5については技術部の同一ランクの者9名のうちAは1、Bは1、Cは6、Dは0、Eは1であるところ、A5のみが最低のEとされている。ついで製造部第三工作課の同一ランクの者15名のうちAは1、Bは2、Cは9、Dは1、Eは2であるところ、A6とA7のみが最低のEとされている等々、ことさらに支部組合員のみを当該職場の最低にするという不利益取扱いを行っている。

さらにA8のように技術部の同一ランクの者12名のうち、第2次考課段階ではA

は0、Bは3、Cは8、Dは1、Eは0であったのが、第3次考課段階ではAは0、Bは1、Cは10、Dは0、Eは1と変わり、A8は最低のEにされるなど、上位の考課段階で不利益に取扱われていることも、公平かつ適正な査定であったと認定することはできない。

そして、それらいずれの場合も不利益に取扱われたのは支部組合員であったという以外にその理由を見出すことはできない。

よって、会社は昭和45年年末賞与（一時金）の査定において、支部組合員らを他の従業員よりも不利益に査定することにより、支部組合の運営に対し支配介入する不当労働行為を行ったものと判断することができる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の昭和45年年末賞与（一時金）の査定については労働組合法第7条第1号・第3号違反が成立するものである。

なお、申立人らは本件救済内容として不利益取扱い・支配介入の禁止と謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済内容としては主文の程度をもってたりと判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和50年5月29日

埼玉県地方労働委員会

会長 福田 耕太郎

(別紙省略)