

大阪、昭49不31、昭50. 8. 19

命 令 書

申立人 X 1 ほか22名

被申立人 国光製鋼株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別紙申立人目録記載の各申立人に対して、次により是正した額と既に支給した額との差額（これに対する年5分の割合による金額を含む）を支払わなければならない。
 - (1) 昭和48年4月分から実施した賃上げにおける同人らの査定額を、会社従業員の平均査定額（認定した事実中の表2に記載のとおり）を下回らない額に是正した額
 - (2) 上記(1)によって是正した基本給を基準給として時間外勤務手当を算出した額
 - (3) 上記(1)によって是正した基本給を基準給として昭和48年夏期一時金及び同年年末一時金における同人らの成績考課部分の査定額を、会社従業員の当該平均査定額を下回らない額に是正した額
- 2 上記(1)によって是正した基本給を基準給として、同人らの退職金算定基礎額を是正しなければならない。
- 3 被申立人は、各申立人に対し下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

各申立人あて

被申立人会社代表者名

当社は、貴殿に対して、昭和48年4月から実施した賃上げ、同年夏期一時金、同年年末一時金及び時間外勤務手当の支給に関し、不利益に取扱うことにより、貴殿の所属する日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部国光製鋼支部の弱体化を図りました。

このような行為は労働組合法第7条第1号及び第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します。

4 申立人ら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

(1) 被申立人国光製鋼株式会社（以下「会社」という）は、鉄筋用棒鋼の製造を業とする法人で肩書地に本社、東京都に事務所を置き、その従業員数は、本件審問終結時約500名である。

(2) 申立人X1（以下「X1」という）ら23名（別紙申立人目録記載のとおり）は、日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部国光製鋼支部（組合員数は本件審問終結時約80名、以下、昭和48年9月の組合分裂までを「支部」、分裂後を「全金支部」という）の組合員である。

(3) 会社には、全金支部のほかに、日本鉄鋼産業労働組合連合会（鉄鋼労連）に加入している別の組合（以下「別組合」という）があり、その組合員数は、本件審問終結時約380名である。

2 本件に至るまでの労使関係

(1) 41年ごろの労使関係

41年ごろ、支部は、日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部（以下「大阪地本」という）の中で中心的な役割りを果たしていた。

当時鉄鋼産業の再編成の中であって、会社は、従業員数を2割削減することを企図したが、支部はこれに反対した。

そして同年6月10日に行われた支部、会社間の団体交渉において、①従業員の人員整理は行わない、②従業員の配置転換については、支部と会社が協議のうえ、該当者の意向を尊重し実施する旨の協定が締結された。

同年12月29日午後3時（同4時から年末年始の休暇に入る）、会社は支部に対して、役付者に支給している役付手当を翌42年1月から増額支給する旨通告した。

従来、従業員の処遇に関しては、労働協約によって、支部、会社間で協議し、双方合意のうえ実施することになっていた。

支部は、会社が赤字経営であるにもかかわらず、役付手当を増額支給しようとする意図は、職制による職場支配の強化によって支部の組合活動を弱体化させることをねらっているものであるとして反対した。

しかし会社は、42年1月から役付手当の増額支給を実施した。

(2) 42年ごろの労使関係

42年の春闘は、同年6月ごろまで支部、会社間で賃上げ、就業時間中の組合活動の制限等4項について争われた。

この間会社は、支部役員及び職場委員らは従業員のことは眼中になく、思想的に偏向しているなど支部役員らの中傷する文書を連日にわたって会社構内で従業員に配布したほか、その自宅へも郵送した。

当時、申立人らは、支部の運動方針を積極的に支持する組合員として組合活動を展開していた。

春闘後、会社は、職制を中心として従業員一般を対象とする労働運動講座に従業員らを就業時間中に出張扱いで参加させ、支部役員を前記同様中傷するとともに、会社の方針に従順な従業員の育成に努めた。

やがて、支部の中に相対立する二つの集団が形成されていった。一方は会社、組合及び自己を正すとして会社の方針に同調する三正会であり、他方は申立人らが含まれ

ている集団（以下「全金派」という）である。

(3) 43年ごろの労使関係

43年の春闘時、会社は支部に対して、従来の定期昇給額の構成割合である「技能分60パーセント、年令分10パーセント、一律分30パーセント」を「考課査定分80パーセント、年令分20パーセント」に改めたいと通告した。

これに対して支部は、会社は定期昇給の構成割合を変更することによって、従業員間に格差を生じさせ、ひいては支部組織を分断しようとしているとして反対した。しかし、前記三正会が会社にも協力的な動きを示したため、支部は、定期昇給額の構成割合の変更を認めざるを得なかった。

このようにして、同年から定期昇給に際して考課査定が導入された。そして、申立人らの同年の定期昇給額は、申立人X 2及びX 1を除いていずれも全従業員の定期昇給額の平均以下であった。

(4) 44、45年ごろの労使関係

44、45年の支部役員選挙には、前記三正会と全金派から立候補者が出て、激しい選挙が行われた。

会社は、職制及び勤労課の課員にビラを配布させるなどして支部役員選挙が三正会に有利に展開するように介入し、他方申立人らは、対立候補として選挙に臨んだほか、全金派からの立候補者の推薦人になってビラを配布するなど積極的に支援活動をした。

支部執行委員は、その選挙区が会社の管理組織に対応した小選挙区制になっていたこともあって、兩年とも全金派から当選した者は2名、三正会が残り8名を占めて支部執行部内で多数派となった。

しかし、書記長選挙では、全職場が単一選挙区となり投票の機密がより守られることから、全金派のA 1（以下「A 1」という）は、41年以降連続して5選された。

44年の夏期一時金闘争時、会社は、考課査定を導入しようとした。

夏期一時金の構成割合は、従来、「基本給分65パーセント、家族分5パーセント、一律分30パーセント」であったが、この構成割合のうち「基本給分65パーセント」を「考

課査定分65パーセント」に改めるというものであった。

会社は、前記考課査定案を支部に提示した。

申立人らは、これに反対したが、支部執行部は、これを受諾した。

一方、前記のとおり従業員の処遇に関しては、労働協約によって支部、会社間で相当期間をかけて協議し、双方が合意に達した事項だけ実施されていた。

しかしながら、45年12月26日、会社は支部に対して、従来の役職制度以外に新たに資格制度を導入した新人事制度を翌46年1月から実施したい旨申入れた。

申立人らは、従業員を分断し、差別を拡大するものであるとしてこれに反対したが、支部執行部は、支部内で十分な討論もすることなく、新人事制度を承認し、予定どおり実施された。

そして、申立人らを含む全金派の支部組合員は、46年1月から実施された新人事制度によって作業長にはだれ1人なれなかった。

(5) 46、47年ごろの労使関係

46年3月、当時支部書記長であった前記A1は、会社創立記念祝賀会の酒宴の席上、会社の勤労部長B1及び勤労課長B2に暴行し、このため両名は入院した。これを理由として会社はA1を解雇した。

しかし、同年7月、A1は、大阪地方裁判所（以下「地裁」という）に会社を相手として従業員地位保全仮処分を申請し、49年5月、その申請は認容されたが、会社はこれを不服として大阪高等裁判所に控訴し、本件審問終結時、同裁判所に係属中である。

なお、A1解雇後の支部執行委員補充選挙において、三正会に属する第三圧延工場の作業長であるA2が当選したが、これにはビール券を従業員に配布して同人に投票を依頼し、あるいは配下の従業員1人1人に「お前は黒鉛筆で投票用紙の右上に書け」、「お前は青のボールペンで左下に書け」などと投票後確認できる方法を指示するなどの職制の支援があった。

一方、47年以降、申立人ら全金派の支部組合員は、A1解雇は不当であるとして同

人を支援するためビラを配布したり、地裁へ傍聴に出向いたりしていた。しかし、会社は申立人らに対し、会社の方針によってA1を解雇したにもかかわらず、ビラを配布したり地裁へ傍聴に出向いたりすることは、会社の方針にそむくものであり、一時金の査定などで不利益な取扱いを受けることになるなどと述べて申立人ら全金派の支部組合員のA1支援活動を妨害した。

(6) 支部の分裂

44年10月、会社の社内報「国光の窓」に支部一組合員の投稿として「……国光製鋼が鉄鋼産業であるにもかかわらず、当組合が鉄連でなく全国金属に入っているという内部矛盾をかかえながら現在までに至っている事が、さらに今後とも深刻化してくることは間違いあるまい」との文章が掲載された。

48年9月20日、支部定期大会において、三正会に所属する支部組合員で、電気職場作業長であるA3は、支部が全国金属を脱退し、鉄鋼労連に加盟する旨の緊急動議を提案し、同大会は、同月22日に臨時大会でこの動議を討議することを決定して閉会した。

同月22日、臨時大会が開催されたが、この大会に全国金属の中央執行委員長代行として出席した大阪地本のA4副委員長、同A5書記長（全国金属中央執行委員兼任）及び同A6書記次長は、支部執行部が上部機関の役員を挨拶するだけと限定して出席させたことについて、支部執行部に対し、この大会は全国金属の規約にある支部の大会には上部機関の役員が出席して意見を述べる旨の規定に違反している。したがって、無効であるから直ちに解散するようにと指示した。

しかし、支部役員が三正会所属の支部組合員で占められていたため、大会は継続され、全国金属からの脱退と鉄鋼労連への加盟が決議された。

他方、同日、申立人ら全金派の支部組合員は、大阪地本役員の指示に従い前記大会会場から退席して別に支部大会を開催し、直ちに新役員を選出して支部の存続を宣言した。

なお、従来、会社の工場部門の全工程を休止して支部大会を開催する場合には、支

部、会社間の交渉を含め相当な準備期間が必要であった。しかし、前記臨時大会は中
1日を置いたのみで工場部門の全工程を止めて開催された。

3 本件申立人らの賃金差別等

(1) 47年の考課査定

47年7月、圧延部圧延課第二圧延職場のX1は、47年の定期昇給額が全従業員の平均額より低かったため、当時圧延部次長であったB3（なお、同人はその後圧延部長に昇格している。以下、「B3次長」、又は「B3部長」という）に「もし自分に悪いところがあれば直して行きたいから教えてほしい。なぜ考課査定が悪いのか」と尋ねた。

B3次長が「あんたも、もう年だ。若い時はどんなことをしてもよいが、年をとったら会社の養子になってほしい」と答えたので、X1は「会社の養子とは一体なにか」と重ねて尋ねると、B3次長は「頭を切りかえて会社の方針に従ってもらいたいということだ」と答えた。更に、X1は「仕事さえ一生懸命やれば、それでよいではないか。自分の仕事のやり方に悪いところがあるのか」と抗議したところ、B3次長は「君の仕事については申し分ない。それは認めている」と答えた。

また、同月、B3次長は、同職場のA7（以下「A7」という）に対して、「君は出勤状況、作業状況等については平均以上だが考え方が悪い、三正会に所属している従業員のようにならなければ考課査定で平均にもならない」と述べた。

(2) 48年の定期昇給に関する考課査定

各年における会社従業員の賃金増額は、従来春闘終了後、ベース・アップ部分と定期昇給部分に分割し決定されていたところ、48年については支部、会社間において次の内容の賃金協定が締結された。

「賃金増額に関する件

① ベース・アップ

1人平均月額9,000円（一律50%、基本給比50%）

② 定期昇給

1人平均月額1,600円（年令配分200円、考課配分1,400円）」

更に、その細部について次のように取り決められた。

「賃金増額に関する件

① 48年3月31日現在の在籍者にして、本採用後6ヵ月以上を経過しているもの438名について、同年4月1日以降の賃金を増額する。

② 定期昇給は従来通り次の要領で実施する。

考課査定は通常の勤務成績のもの（出勤係数100%のもの）の考課点について、最低35点、標準65点、最高100点を原則とする。」

会社は、前記賃金協定等に基づいて考課査定を行う場合、第1次査定を作業長に、第2次査定を課長に担当させ、更にそれを勤務課長、勤務部次長及び各部長に調整させていた。そして会社は、これらに基づいて申立人らに表1記載のとおり定期昇給時に査定のうえ、賃金を支給した。

表1 48年定期昇給時の査定額及び査定差額

氏名	査定額	査定差額
X 1	1, 0 0 0円	4 0 0円
X 3	9 0 0	5 0 0
X 4	1, 0 0 0	4 0 0
X 5	9 2 5	4 7 5
X 6	9 2 5	4 7 5
X 7	7 2 5	6 7 5
X 8	9 7 5	4 2 5
X 9	9 0 0	5 0 0
X10	8 0 0	6 0 0
X11	9 7 5	4 2 5
X12	9 0 0	5 0 0

X13	8 2 5	5 7 5
X14	9 5 0	4 5 0
X15	9 0 0	5 0 0
X16	1, 0 0 0	4 0 0
X17	1, 0 0 0	4 0 0
X18	5 0 0	9 0 0
X19	9 2 5	4 7 5
X 2	9 2 5	4 7 5
X20	1, 1 2 5	2 7 5
X21	9 2 5	4 7 5
X22	3 7 5	1, 0 2 5
X23	1, 0 0 0	4 0 0

なお、44年以降の申立人らの定期昇給の考課査定による日額の増額状況は表2記載のとおりである。

表2 定期昇給における査定額（日額）

年	4 4 年	4 5 年	4 6 年	4 7 年	4 8 年
平均査定額	3 2 円	4 4 円	4 4 円	4 4 円	5 6 円
X 1	3 3	4 2	4 3	2 9	4 0
X 3	3 1	3 3	2 7	2 6	3 6
X 4	2 3	3 5	3 1	2 9	4 0
X 5	1 5	3 0	2 9	2 9	3 7
X 6	3 0	3 0	2 9	2 4	3 7
X 7	1 7	3 2	2 2	2 2	2 9
X 8	2 2	3 5	2 9	2 9	3 9
X 9	2 3	3 7	3 3	3 0	3 6

X10	2 3	2 6	3 3	2 9	3 2
X11	2 0	3 8	2 7	2 9	3 9
X12	2 6	1 5	2 6	2 5	3 6
X13	1 7	2 7	2 5	2 6	3 3
X14	1 6	2 8	2 8	2 9	3 8
X15	3 2	3 9	3 2	2 9	3 6
X16	2 3	3 5	3 1	2 9	4 0
X17	2 9	3 4	3 3	1 4	4 0
X18	2 8	3 1	2 1	1 8	2 0
X19	3 0	3 5	3 3	2 8	3 7
X 2	3 4	3 9	3 7	2 9	3 7
X20	2 8	4 0	3 4	3 4	4 5
X21	1 9	3 7	3 2	2 8	3 7
X22	1 0	3 1	2 0	2 1	1 5
X23	3 0	3 9	3 4	3 2	4 0
定期昇給対象者	549人	500人	465人	449人	437人
平均査定額未満の者	200人	192人	172人	178人	164人

(3) 48年の夏期一時金に関する考課査定

支部、会社間で、48年の夏期一時金に関して次のような協定が締結された。

「① 金額 1人平均税込 180,000円を支給する。

② 配分 基本給リンク 95%

家族比 2%

勤続比 2% とする。

但し、基本給リンク部分については、従来通り成績考課、及び出勤成績を加味する。

- ◇ 成績考課は、最高プラス0.124、最低マイナス0.124とし上下11段階とする。
- ◇ 出勤成績は、無届欠勤を二倍に、遅刻、早退は3回を以って欠勤1日として計算する。」

そして会社は、前記認定と同様に第1次査定、第2次査定を経て、これを更に調整のうえ、申立人らに表3記載のとおり夏期一時金を支給した。

8月31日、製鋼課長B4（以下「B4課長」という）は、全金派組合員X20に「君の考課査定が悪いのは君がビラを配布したり、会社の方針に沿わないことをしているからで、そのことも考課査定を行うにあたっては勘案されている」と述べた。

表3 48年夏期一時金の基本給比、査定支給額及び同差額

氏名	基本給比	査定支給額	差 額
X 1	209,271円	194,622円	14,649円
X 3	164,309	144,264	20,045
X 4	173,526	161,379	12,147
X 5	153,556	132,822	20,734
X 6	154,915	140,280	14,635
X 7	154,265	137,724	16,541
X 8	154,265	139,655	14,610
X 9	155,151	139,791	15,360
X10	147,290	132,716	14,574
X11	172,699	157,610	15,089
X12	141,900	124,602	17,298
X13	138,467	121,605	16,862
X14	152,669	133,556	17,113
X15	176,953	159,435	17,518
X16	172,699	155,602	17,097

X17	160,823	144,902	15,921
X18	158,755	139,070	19,685
X19	157,810	142,187	15,623
X 2	151,311	136,331	14,980
X20	165,136	153,577	11,559
X21	162,773	146,659	16,114
X22	146,148	128,097	18,051
X23	160,409	149,181	11,228

(4) 48年の年末一時金に関する考課査定

全金支部は、前記考課査定についての職制の言動から、申立人ら全金支部組合員が同支部組合員であることの故をもって不当な差別を受けているとして、48年の年末一時金に関する会社との団体交渉を7回にわたり開催した。

全金支部は、この席上、会社の職制が同支部組合員に対して、「今の会社はいくら仕事をしていても考課査定はよくない。考え方を変えない限り平均にもしない」、「鉄鋼労連のC1委員長のような考え方になってほしい」、「会社の養子になれ」などと公然と同支部からの脱退を勧奨したこと、また会社の従業員間では「三正会に入らないと考課査定はよくならない」などと話されていることを追及した。

これに対して会社は、言を左右にするだけで、明確に否定しなかった。

更に、全金支部は会社に対して、申立人ら支部組合員が考課査定において不当な差別を受けているとして追及し、この不当な差別の実態を明らかにするため、団体交渉の席上に関係職制の出席を求めたところ、会社はこれを拒んだ。

上記の経過ののち、全金支部、会社間で年末一時金に関して次のような協定が締結された。

「① 金額 社員1人当り平均税込 260,000円支給する。

② 配分 基本給リンク 95%

家族比	3%
勤続比	2% とする。

但し、基本給リンクの部分については、従来通り成績考課、及び出勤成績を加味する。

◇ 成績考課は、最高プラス0.120、最低マイナス0.120とし、上、下11段階とする。

◇ 出勤成績は、無届欠勤を2倍に、遅刻、早退は3回をもって欠勤1日として計算する。」

そして会社は、前記認定と同様に第1次査定、第2次査定を経て、これを更に調整のうえ、申立人らに表4記載のとおり年末一時金を支給した。

全金支部は、会社が従業員に対して年末一時金を支給した後、当該年末一時金に関する考課査定の実情を調査した。

同支部は、この調査の結果、申立人ら同支部の組合員が不当に差別されているとして会社に対しその理由の説明を求めた。

会社は、公休日に出勤するよう求められてこれに応じない従業員は考課査定において積極性、協調、勤勉等に欠けるとみなされる旨答え、更に、同支部が具体的に説明を求めると会社は、同支部組合員の中には大声を上げるなど反抗的態度をとった者がある旨述べた。

表4 48年年末一時金の基本給比、査定支給額及び同差額

氏名	基本給比	査定支給額	差 額
X 1	302,302円	290,211円	12,091円
X 3	233,814	211,622	22,192
X 4	250,667	240,640	10,027
X 5	221,819	195,645	26,174
X 6	223,782	209,013	14,769
X 7	227,111	200,312	26,799

X 8	227, 111	212, 122	14, 989
X 9	224, 124	209, 332	14, 792
X10	221, 144	195, 051	26, 093
X11	249, 472	239, 493	9, 979
X12	190, 809	167, 914	22, 895
X13	232, 146	210, 093	22, 053
X14	220, 539	205, 983	14, 556
X15	255, 617	238, 747	16, 870
X16	249, 472	233, 007	16, 465
X17	232, 317	210, 248	22, 070
X18	229, 330	202, 269	27, 061
X19	227, 964	212, 919	15, 045
X 2	204, 004	190, 541	13, 463
X20	238, 547	222, 804	15, 743
X21	233, 391	217, 988	15, 403
X22	260, 785	229, 492	31, 293
X23	231, 720	216, 426	15, 294

(5) 考課査定表

前記年末一時金に関する考課査定について、全金支部、会社間で交渉が行われていた間、同支部の組合員は、別組合の事務所にあった次の「人事考課表」を入手した。

人 事 考 課 表

調査期間 4. 1 ～ 3. 3 1

氏 名	
部署係	課 係

部 長	次 長	課 長	係 長	作業長

評 定 項 目		評 定		
職 務 知 識	職務遂行に必要な専門的知識と応用能力とを持ち仕事を充分処理できたか。	一 次	二 次	
		A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	
技 能	職務知識の上に更に実務経験によつて修練し、能率的に職務を遂行したか。	A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	
正 確	仕事の過程又は結果が正確で間違いや失策がなく常に注意力を集中し精密確実であつたか。	A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	
速 度	仕事をテキパキと敏速に処理し、定められた時間内に所定の仕事をやり遂げることができたか。	A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	
問 題 解 決 力	常に 題意識を持ち、問題の発見と解決に意欲的にとりくみ、正しく判断して業務の改善に努力したか。	A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	
責 任	職務を誠実に遂行しようとする心構えや、自己の行為に対する責任感が強かつたか。	A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	
協 調	組織の一員としての自覚を持ち、上長の命令を遵守し、同僚ともよく協力協調し職務を円滑に遂行したか。	A A'	A A'	
		B B'	B B'	
		C	C	

積極性	みずから進んで仕事をみつけ、困難を克服して事に当る意志の強さ、研究心、ねばり強さを持ち職務を遂行したか。	A A' B B' C	A A' B B' C	
勤勉	仕事にむらがなく、かげひなたなく、コツコツとやり仕事のけじめをきちんとつける勤務振りであつたか。	A A' B B' C	A A' B B' C	
規律	上長の命令や、定められた規則などを守り、規律正しく勤務したか。	A A' B B' C	A A' B B' C	

参 考	年 令	勤 続	基本日給	出勤日数	欠勤日数	遅刻早退
	才	年	円	日	日	回

全金支部は、この人事考課表について会社を追及した。会社は、これに対して、①この人事考課表により査定する場合、第1次査定者及び第2次査定者において、評価項目ごとにAからCまでの5段階で評価し、これを前記勤務課長らが調整のうえ、各項目ごとに10点満点で換算して各項目の合計点を100点満点とする。更に、この合計点を最終的に35点から90点までの範囲に調整する、②このように個人別に調整して得た点数を合算して被査定者全員の総点数を算出し、別途算出している賃金等の原資をこの総点数で除して1点当りの単価を出す、③前記査定の過程においては、第2次査定者である課長（課長が空席のときは次長）の査定結果が第1次査定結果より重視される傾向があるなどを明らかにした。

なお、会社においては、昼・夜2交代制の勤務をする工場が1つで、他はすべて昼・夜・深夜の3交代制の勤務をしており、課長が配下の従業員全員と接触する機会は少なかった。また、申立人らに対する本件考課査定においては、情意及び勤務態度に該当する評価項目中の「規律」「勤勉」「責任」が重視されていた。

更に会社は、5段階に評価するに際しての基準を明確にしなかった。

(6) X 3 に対する査定

申立人X 3（以下「X 3」という）は、44年ごろ以降、B 3次長に対して「会社の考課査定は納得できない、なぜ平均より低く査定されているのか」と尋ねた。B 3次長は、「君は協調性がない」と述べ、更に従業員間の協調性ではなく、X 3の考え方を会社の考え方、同次長の考え方のように変えることだとの旨述べた。

(7) X11 に対する査定

B 4課長は、配下の従業員との人間関係を保つためとして、職場で従業員に話かけ、雑談することがあった。

申立人X11（以下「X11」という）に対しても、考課査定後多少の期間を経てから「どうや、今度X11君よう上ったやろう」と話かけてきたので、X11が「43年以来上っていない」と答えると、「そんなことないけどな一、製鋼では良い点つけるんやが、勤労へいったらやられるのと違うか、わしはそこまで知らんけど」と述べた。

また、X11の第1次査定者である班長又は作業長は考課査定が終わってしばらくしたころ、「お前に良い点をつけると、管理職に怒られる。しかし、お前は良くやってくれるので悪い点つけられない」と査定ごとに述べた。

(8) X13 に対する査定

申立人X13（以下「X13」という）は、43年ごろ以降、販売部次長B 5（同人はその後販売部長に昇格している。以下、「B 5次長」、又は「B 5部長」という）に対して、会社の考課査定は不当であり納得できないとして、査定について尋ねたところ、B 5部長は、X13の考え方や行動が会社の方針に沿わない、会社構内で出会っても挨拶しない旨述べた。また、本件に関しては、48年4月、前記A 1の裁判を応援することは、会社の方針に反する旨述べ、評定するに際しての5段階の基準について具体例を明らかにしなかった。

(9) その他

本件審問において

- ① B 5部長は、「会社構内で出会った場合に従業員が挨拶する、しないは評定項目

中の“積極性”、“規律”、“協調”に関係する」と述べたが、他方B 3部長は「挨拶する、しないは査定に関係ない」と述べた。

② B 5部長は、「従業員の仕事振りが悪い場合には指摘している」が、今までに申立人らに対して、「指摘した記憶はない」と述べ、

③ 更に同部長は、申立人X 6に対して、「君は別に欠点がない。しかし過去に1度始業時刻ぎりぎりに出勤した、そのために査定が悪い」と述べた。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 会社の主張要旨

会社は、41年ごろ以降、会社が支部に対して不当労働行為となるような行為をしたことはないと前置きして次のとおり主張する。

① 申立人らの48年の定期昇給分のうち考課査定分が平均（日額56円）より下回っているのは公正になされた考課査定の結果であって、同人らは、48年を含む過去5年間を通じていずれも考課査定が平均より劣っていた。考課査定が平均より下回る者は全従業員のうち每期約3分の1あり、全金支部の組合員79名のうち申立人ら23名が平均より下回っているのは、その比率からみても全従業員の場合とほぼ一致しており、全金支部又は申立人ら同支部組合員を嫌悪し、あるいは意識して考課査定をしたものではない。

② 考課査定の第1次査定者である作業長の大部分が三正会の中心的役割を果たしており、第2次査定者である課長も三正会を支持していたという申立人らの主張どおりとするならば、全金支部の全組合員が平均以下の考課査定を受けていなければならないのに、事実はそのとおりでない。

申立人らは全体としてみると、全金支部に所属しているというだけであって、過去において大阪地本等の役員であったことは会社は知らない。また、職場委員とか青婦部役員とかいうことは多数の従業員が経験していることであって申立人らに特有のものではない。

したがって、会社は申立人らに対し、その組合活動を理由として不法、不当な考課査定を行ったものではない。

③ 考課査定は、人事考課表の評定項目に基づいて各査定者が行うものであって、仕事をミスして製品に無駄を作ったというようなことがない限り、考課査定が悪くならないという考えは誤りである。評定者の主観が全く入らないとは言えないが、申立人らの所属する全金支部もこの考課査定を承認しており、申立人らのいう「非科学的」「客観性を有しない」ということが即不当労働行為とはならない。

④ 本件で問題となっている考課査定は、期間的にみると47年4月から48年11月までである。したがって、

ア X1がB3次長に考課査定について尋ねたのは47年のことであり、また48年は、B3次長はX1の考課査定者ではない。

イ X3やA7の場合も47年のことである。

ウ X11及びX13の考課査定については、同人らの1年間の勤務態度について査定されているのであって、同人らの組合活動は全く対象となっていない。

もし仮に、その考課査定に若干の客観性が欠けていたとしても、それは考課査定自体の適、不適の問題であって、不当労働行為とは全く関係がない。

(2) 申立人らの主張要旨

前記会社の主張に対し、申立人らは、会社は、これまで一貫して申立人らが全金支部の組合員として活動してきたことを忌み嫌い、人身攻撃を加え、そして差別待遇を行ってきた、本件申立事実はその一部である、会社は、申立人らに対する差別待遇等を通じて全金支部の運営に支配介入し、同支部の弱体化、団結破壊を行ってきたと主張する。

2 賃金等に対する本件不利益取扱い

(1) まず、会社は、①第1次、第2次の査定者が三正会寄りの者で、しかも全金派又は全金支部の組合員を嫌悪しているのであれば、全金支部の全組合員が査定において平均以下でなければならない、また全従業員のうち約3分の1が平均より下回るから、

全金支部の組合員に同様の者が約3分の1あったとしても、申立人らを嫌悪又は意識して査定したものではない、②申立人らは支部の役員をするなどきわだった組合活動をしていない、と主張する。

確かに、全金支部組合員全員の査定が平均以下ということではなく、また平均以下に査定された者の割合は、会社の前記主張のとおり、全従業員の場合も全金支部組合員の場合も、符節を合わせたようにほぼ同率である。それは、査定が公平に行われた結果であるともいえるし、半面、ほぼ同率にしたのこそ行為の現れともいえる。そのどちらであるかは断定し難い。したがって、会社の主張をそのまま採用することはできない。

本件においては、前記認定のとおり、

- ① 査定する場合の評価基準が明確でない、
- ② いつ、どこで、どういう仕事ぶりについて査定したか明確でない、
- ③ 挨拶する、しないについて、一方の査定者はこれを査定対象とし、他の査定者はこれを対象としていない、
- ④ 申立人らが会社の他の従業員に比べて、勤務成績が劣っていたとの疎明がない、などの事情がみられるのである。

また、上記②の主張のように、本件申立時において申立人らは支部の役員ではなかった。しかし、前記認定のとおり、会社は全金派の対立組織である三正会を後押ししており、それは全金派の組合員すべてが周知のことであった。

そのような状況の下で、申立人らが、三正会の候補に対抗して全金派から支部役員選挙に出ること、あるいは全金派候補を推薦すること、更には、解雇無効を裁判所に訴えているA1を、会社の意に逆って支援することなどは、いずれもまぎれもなく組合活動であり、落選したために組合役員でないという事実だけを取り上げて同人らの組合活動を無視することはできない。

- (2) 次に会社は、申立人らの所属する全金支部も考課査定を承認しており、申立人らのいう「非科学性」、「客観性を有しない」ということが即不当労働行為とはならない、

と主張する。

しかしながら、まず、考課査定について全金支部が問題としているのはその運用面に関してであって、そのことは申立人らでないしは全金支部がその差別的運用について、前記認定のとおり具体的事実を通じ会社を追及していることからみてもうなづけるところである。

次に、「非科学性」、「客観性を有しない」ということが即不当労働行為とならないとの上記主張については、申立人らは、会社は同人らを嫌悪しており、そのために考課査定の運用にあたり差別取扱いをしていると主張しているのであって、必ずしも考課査定表自体の「非科学性」、「客観性を有しない」ということを究極の主張としているものではない。よって、会社の上記主張は、いずれも当を得ない。

- (3) また会社は、本件考課査定の期間は47年4月から48年11月までであるとして、X 1、X 3、及びA 7の査定に関する経緯は当該期間前のことであり、査定者B 3次長についても同様である、と主張する。

しかしながら、申立人らが、主張しているのは、会社が申立人らを43年以降一貫して差別取扱いしてきたことに関して、その一例としての特徴的な事実である。前記認定のとおり、会社は別組合には考課査定表を手交し、説明しているとみられるのに、全金支部に対しては同支部組合員が偶然考課査定表を入手した後、同支部が会社を追及したことから、ようやく説明に及んでいるのであり、更に会社は、具体的な評定基準を持たず、しかも具体的な事実に基づかずに申立人らを長期にわたって差別的に査定しているのである。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

- (4) ひるがえって42年ごろから47年ごろまでの労使間においては、
- ① 42年の春闘において、会社は支部執行部及び職場委員を中傷する文書を連日にわたって従業員に配布したほか、その自宅へも郵送した、
 - ② 同春闘後、従業員らを労働運動講座に参加させ、支部役員を中傷するとともに、会社の方針に従順な従業員の育成に努めた、

- ③ この結果三正会が生まれ、支部役員選挙では会社は、職制を通じて三正会から立候補している者に有利に展開するよう介入した、
- ④ そして、同会所属の者が支部執行部内で多数派となり、更には同執行部を同会所属の者だけで占めるに至り、支部の運動方針を会社の意に沿うよう変更して行く、
- ⑤ 支部内で討議をつくさぬうちに、新人事制度が導入され、全金派の組合員からは1人も作業長になれない状況となる、
- ⑥ 5期連続して支部書記長であったA1が、暴力事件の加害者として懲戒解雇され、支部執行部への全金派の影響力は更に減少する、
- ⑦ このような状況の中で、支部大会において三正会に所属する一作業長から全国金属脱退と鉄鋼労連への加盟が提案され、その2日後、会社が工場部門の休止を承諾して開催されたとみられる支部臨時大会でこれが決定される。会場準備の事情からみて、事前に労使間に打合わせがなければ、わずか2日後に大会を開くことは不可能とみざるを得ない、
- ⑧ 加えて、会社は、社内報に鉄鋼労連への加盟を示唆するような文章を掲載している、

など会社が支部の活動を嫌悪し、支部の弱体化を図った事情がみられるのである。これらの諸事情を総合的に考えると、会社は、申立人らに対して全金支部の組合員であることを理由に低く査定したものと判断しなければならず、会社の上記主張は認め難い。

3 結論

以上、要するに、会社が申立人らに対して全金支部の組合員であることを理由に低く査定し、

- ① 48年の定期昇給に関して、その考課査定分の平均額1,400円を下回る額を含めて基本給として支給したこと
- ② 同年の夏期一時金及び年末一時金に関して上記基本給を基準給としたのみならず、更にこれを不当に低く査定して支給したこと

③ 上記基本給を基準給として時間外勤務手当を算定し支給したこと

④ 上記基本給を基準給として退職金算定基礎額としていること

は、同人らの正当な組合活動を理由に同人らを不利益に取扱い、もって全金支部の弱体化を企図したものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

なお、申立人らは謝罪文の掲示をも求めているが、主文救済によってその実を果し得ると考えるので、その必要を認めない。

以上の理由に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和50年 8 月19日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎

(別紙申立人目録省略)