

茨城、昭50不1、昭50.11.20

## 命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 株式会社 井関銘木工業

## 主 文

- 1 被申立人は、昭和49年年末一時金について、石岡工場における事業所成績系数及び賞罰系数の適用を再検討しなければならない。
- 2 被申立人は、考課得点の基準を明確にしたうえで、申立人組合井関銘木分会員について再査定を行わなければならない。
- 3 被申立人は、上記1・2について妥当かつ合理的な改善を行い、申立人組合井関銘木分会員に対し、少なくとも平均して、井関銘木分会員に対する昭和49年夏季一時金並みの金額を昭和49年年末一時金として支給しなければならない。
- 4 その余の申立は棄却する。

## 理 由

### 第1 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人株式会社井関銘木工業（以下会社という。）は、肩書地に本社を置き、石岡工場（茨城県石岡市大字柏原）、東京工場、工事部及び銘木部の4事業所を有し、木製品の製造・販売を主な業とする会社である。石岡工場は、昭和48年12月19日に操業を開始した工場であり、従業員は大部分現地で募集採用され、本件申立当時の従業

員は58名である。

- (2) 申立人全統一労働組合（以下組合という。）は、肩書地に本部を置き、労働者約1万名によって組織される個人加盟の合同労働組合である。石岡工場には、組合の井関銘木分会（以下分会という。）があり、本件申立時の石岡工場に勤務する分会員は56名である。

## 2 事件発生の経過

- (1) 組合は、昭和49年3月5日、石岡工場勤務の従業員67名が主体となって分会を結成し、翌6日、会社に対し分会結成の通告書とともに賃上げ等9項目の要求書を提出した。その後3回の団交が開かれたが、物別れに終わり、分会は、4月23日、当委員会に組合要求項目についてあっせんを申請し、当委員会は5月16日及び6月4日の2回にわたってあっせんを行ったが、あっせんは不調に終わった。6月8日、職制である班長全員9名（組合員）が、会社の態度に抗議して班長職を辞任した。

なお、この時点までは、班長会議が週1回程度行われていた。

会社は、4月30日、就業規則を変更して、下記のような組合活動を制限する規定を新たに付け加えた。

### 記

第34条 従業員は就業時間内、時間外を問わず、会社施設内において政治活動、組合活動、宗教活動、示威行為その他会社の業務に関係のない集会、演説、放送等を行ってはならない。

ただし、特別の事情で会社の許可を得たものはこの限りではない。

第35条 従業員は就業時間内、時間外を問わず会社の許可なく会社の業務に関係のない文章その他のものを会社施設内で配布してはならない。

また、会社の施設、備品、器物等に貼付または懸垂幕旗類等を掲げてはならない。

第73条 従業員が次の各1号に該当するときは減給または出勤停止に処する。ただし、情状により前条に準ずる処分にとどめることがある。

- (5) 許可なく会社施設内で政治活動、組合活動、宗教活動、示威行為を行ったとき。

- (6) 許可なく会社施設内で集会、演説、放送を行ったとき。
- (7) 許可なく会社施設内で文書等を配布、貼布したとき、または懸垂幕、旗等を掲げたとき。
- (2) 組合は、6月12日、会社に対し夏季一時金の要求書を提出し、3回にわたる団交の結果、7月9日、会社回答（全従業員平均、基本給の2.1ヵ月）どおりで妥結したが、分会員には、平均、基本給の約2.1ヵ月分の支給となり、分会員はこれを受領した。
- (3) 分会は、7月12日、職場集会を開き、会社の今まで行っていた別組合結成の策謀に抗議していくことを決議し、7月26日まで諸々の抗議行為を行った。これに対して、会社は分会役員に対し、7月25日・26日付の2回にわたって、合わせて9件の減給処分を行った。この問題については、組合は当委員会に減給処分撤回等を救済内容とする不当労働行為救済申立（昭和49年（不）第9号事件）を行い、当委員会は、昭和50年8月30日、組合の主張を認める救済命令を発した。
- (4) 組合は、昭和49年10月28日、会社に対し年末一時金、賃上げ等の要求書を提出し、会社は、2回目の団交（12月3日）の席上、年末一時金について、概ね下記の回答を行った。

#### 記

1 総支給額 総基本給額×2

2 配分計算 総額を基本給比例分（50%）、成績比例分（50%）に分ける。

個人賞与額＝基本給比例分＋成績比例分

① 基本給比例分＝各人基本給×基本給比例系数×出勤系数×勤続系数×資格系数×事業所成績系数×賞罰系数

② 成績比例分＝個人得点×1点単価

④ 個人得点＝考課得点×出勤系数×勤続系数×資格系数×事業所成績系数×賞罰系数

$$\textcircled{㊦} \quad 1 \text{ 点単価} = \frac{\text{成績比例分源資}}{\text{個人総得点}}$$

$$(a) \quad \text{基本給比例系数} = \frac{\text{基本給比例支給分}}{\text{全社員基本給総額}}$$

(b) 出勤系数 期間中の不就労日（ただし、有給休暇は除く。）の日数によって成績考課数値に下の率を増減する。

不就労日	20日以上	△20%	4日	△4%
	15日以上	△15%	3日	△2%
	10日以上	△10%	2日	△0%
	7日以上	△8%	精（1日）	+5%
	5日以上	△6%	皆 勤	+10%

○ 遅刻、早退、他賃金カットのある場合は、2回をもって不就労日が1日あったものとみなす。また、遅刻、早退1回だけの場合は、欠勤1日として扱う。

(c) 勤続系数

10ヵ月未満	0.8
3～6ヵ月未満	0.5
1～3ヵ月未満	0.2
1ヵ月未満（一律1万円とする）	

(d) 資格系数

5等級	工場長、部長	1.4
4等級	所長、課長	1.3
	所長心得、課長心得、係長	1.3×0.9
3等級	係長、所長心得、課長心得	1.2

係長心得  $1.2 \times 0.9$

(e) 事業所成績係数 =  $\frac{\text{実績}}{\text{予算}}$

(f) 賞罰係数 賞罰に関連して次の係数にて累乗して算出する。

表 彰 10～20%の範囲にて増

注意書	2回	△10%	譴責	1回	△20%
	3回	△15%		2回	△25%
	4回	△20%		3回	△30%
	5回	△25%		4回	△35%
	6回	△30%			
減給	1回	△40%	昇給停止	1回	△60%
	2回	△50%		2回	△70%
	3回	△60%		3回	△80%
	4回	△70%			

(g) 考課得点 人事考課要項に基づき上長評価の総合評価とする。

(学卒新人社員は初年度分について一律B評価とする。)

S	5%	C	15%
A	20%	D	5%
B	55%		

各等級ごとに考課する。

考課得点表

等級	1	2	3	4	5
S	130	170	250	360	500
A	115	150	210	300	420
B	100	130	170	240	340
C	85	115	150	180	260

D	70	90	120	150	190
---	----	----	-----	-----	-----

### 3 支給日12月10日

支給方法 50% 給与振込

30% 社内預金 申出により払出可能

20%       "       3月以降申出により払出可能

- (5) しかし、組合は、全従業員平均、基本給の2ヵ月という支給額については了解するが、その配分方法については、昭和49年夏季一時金の配分基準にはなかった事業所成績系数及び賞罰系数が新たに導入されており、これによると、分会員平均支給額が基本給の約0.43ヵ月となるため、この事業所成績系数及び賞罰系数の撤回を主とする要求をなし、その後12月24日まで2回の団交が開かれたが、物別れに終わり、分会は、昭和50年1月10日、当委員会に年末一時金等についてあつせんを申請した。当委員会は1月24日及び2月12日の2回にわたってあつせんを行ったが、あつせんは不調に終わり、この間、会社は、昭和49年12月10日には、分会員を除く全従業員に対し、会社回答の配分基準により計算した年末一時金を支給するとともに、分会員に対しては、その年末一時金を受領するよう促したが、分会員は受領を拒否した。

なお、年末一時金の算定期間は、5月11日から11月10日までである。

また、賃上げについては、4回目の団交（12月24日）において妥結した。

- (6) 分会結成から昭和49年5月10日までの間においては、時限スト1日だけであったが、年末一時金の算定期間においては、賃上げ、一時金等の要求実現及び会社の組合弱体化策謀に対する抗議等のため、全日スト3回を含めて18回にわたる争議行為が行われた。

なお、会社は、11月22日、分会員3名（分会指名）の1時間ストに対抗してロック・アウトを行った。

### 3(1) 昭和49年石岡工場の生産予定及び実績

単位千円

区分 月別	予定額	実績	区分 月別	予定額	実績
1 月	37, 759	52, 239	7 月	157, 620	22, 167
2	103, 158	60, 744	8	130, 410	19, 984
3	122, 232	59, 848	9	129, 696	19, 505
4	125, 918	50, 099	10	148, 224	35, 112
5	125, 918	40, 619	11	135, 872	28, 309
6	136, 080	28, 493	12	129, 696	25, 160

※ 予定額は、昭和48年12月に、昭和48年の東京工場の実績を参考にしてた  
てたものである。

(2) 昭和49年年末一時金の事業所成績系数、賞罰系数及び考課得点の会社査定結果

ア 事業所成績系数

石岡工場	0.20	予定額	827, 000千円
		実績	165, 000千円
東京工場	0.63	予定額	293, 000千円
		実績	186, 000千円
工事部	0.67	予定額	312, 000千円
		実績	209, 000千円
銘木部	0.70	予定額	3, 243, 000千円
		実績	2, 258, 000千円

平 均 0.60

イ 賞罰系数

石岡工場	注意書	1 回	1 人	5 回	1 人
	減 給	1 回	1 人	2 回	4 人
銘木部	注意書	1 回	4 人		

東京工場・工事部 該当なし

※ 石岡工場における処分は、すべて組合活動に対するものである。

ウ 考課得点（１・２等級のみ）

区 分		石岡工場	東京工場	工事部	銘木部	全従業員
一 等 級	S	0	0	0	2	2
	A	0	4	0	5	9
	B	7	7	0	16	30
	C	8	0	0	1	9
	D	3	0	0	0	3
二 等 級	S	0	1	1	3	5
	A	0	1	1	16	18
	B	18	2	6	37	63
	C	14	0	0	1	15
	D	6	0	0	0	6

エ 支給平均月数

石岡工場	0.43ヵ月	銘木部	2.59
東京工場	2.11	平均	2.00
工事部	2.54		

## 第２ 判断

### １ 当事者の主張

申立人は、会社の昭和49年年末一時金の不当な査定により、分会員平均支給額が、全従業員平均支給額に比しては勿論のこと昭和49年夏季一時金の分会員平均支給額に比しても、極めて低額、低率になっていることは、分会員らが分会を編成し、組合活動を行っているのを嫌悪した不当労働行為であると主張し、年末一時金の配分基準のうち、事業所成績系数及び賞罰系数を削除または訂正し、さらに出勤系数及び考課得点を訂正の



うえ、昭和49年夏季一時金と同様の配分方法により、再計算して支給することを救済内容として請求する。

これに対して、被申立人はこれは公正な配分基準に基づくものであり、分会員が低く査定されたのは、分会員の勤務態度や作業能率が悪かったためであり、何ら不当労働行為にはあたらないと主張する。

## 2 年末一時金についての新配分基準の導入とその背景

### (1) 事業所成績系数について

被申立人は、公正な配分基準に基づいて一時金を支給するために、新方式を導入したものであり、この新方式は、会社の4事業所につき共通するものであると主張する。

さらに、被申立人は、石岡工場の昭和49年生産予定額については、分会結成前の昭和48年12月に、敷地、建物、設備、労働力等の客観的諸資料を基礎にして、昭和48年の東京工場実績を参考にし、その約2倍とした合理的な予定額であり、分会員が集团的に作業能率を故意に低下させていたため、石岡工場においては、昭和49年5月以降の生産高は、4月以前の生産高と比べて大幅に落ち、他事業所の生産高とのアンバランスが生じてきたので、事業所成績系数を導入しないとすると、著しく不合理な配分となると主張する。

この事業所成績系数なるものは、4事業所に共通して実施したことは事実であるが、

- ① 労働組合が結成されているのは、石岡工場のみであること。
- ② 被申立人は茨労委昭和49年（不）第9号事件において、当委員会が認定したごとく反組合的言動をなしていること。
- ③ 新方式は、組合と十分な交渉なしに一方的に実施したものであること。
- ④ 新方式のうち事業所成績系数は、一時金の金額にきわめて重大な影響を与えるものであるところ、石岡工場の前記生産予定は、被申立人が一方的に決定していること。
- ⑤ 石岡工場は、被申立人主張のごとく東京工場に比して規模が大であり、新鋭工場であることは肯認できるが、工場従業員の大部分が現地採用であり、仕事に熟練し

ている者が少なかったこと。

- ⑥ 石岡工場においては不良品の返品が多く、また適切な技術指導が必ずしも十分でなかったこと。
- ⑦ 昭和49年6月8日に班長全員がその職を辞任したため、指揮命令系統が不明確になったにもかかわらず、被申立人は、これに対する適切な措置を講じていないこと。
- ⑧ 組合結成後に生産高が低下している事実があるが、石岡工場については、昭和49年4月までは東京工場の半製品を多く持ち込んでいることから、5月以降との単純な比較はできないこと。
- ⑨ 生産予定額の設定は昭和48年12月に被申立人が一方的に決定し、石岡工場の予定額を東京工場の約2倍とし、この系数導入については昭和49年12月にはじめて分会に通知したものであるが、年末一時金算定期間の5月から10月までに限ってみると、石岡工場の予定額は、東京工場の約2.8倍になっており、上記のような事情からみて、石岡工場においては達成困難な数値であると思われること。
- ⑩ 非組合員である工場長及び課長については、この系数は適用されておらず、結果として分会員のみ適用され、しかも前記認定のごとく、組合の結成されている石岡工場のみが、年末一時金について全従業員平均の2割程度の支給額となっており、その原因の多くが、この系数導入によるものであること。
- ⑪ 昭和49年5月以降についてみると、石岡工場の実績は予定額をはるかに下回っていることは前記認定したとおりであり、かつ、申立人分会は、安易に時間中の組合活動を行っており、さらに各種の争議行為を濫発していることも事実であるが、これがすべて不当であり、かつ生産低下が上記組合活動に基因するとの疎明はなく、他方、被申立人が組合運動に対し十分な理解をもっていないこともうかがわれること。

以上のことから、石岡工場の生産低下は、分会員の勤務成績不良を主因とするものとは思われず、被申立人の生産体制の不備にも責任の一端があるのに、生産低下を口実とした石岡工場分会員の上に極めて不利な結果を生ずるこの事業所成績系数

の適用は、石岡工場における組合活動を嫌悪してなされたものと推定せざるを得ない。

## (2) 賞罰系数について

被申立人は、賞罰は従業員の勤務成績が良好か否かの判断資料であって、一時金の配分基準とすることに合理性があると主張するが、

① 前記認定したごとく、被申立人は就業規則を新たに改定したが、この経過をみるに、昭和49年3月5日に分会が編成されるや否や、4月30日に就業規則を大幅に改定し、それにより、組合活動を厳しく制限禁止したものであり、特に時間内、時間外を問わず、原則として組合活動を禁止しようとしたものである。そのため、賞罰系数の導入も、石岡工場における組合活動を規制しようとする意思が推測されること。

② 前記認定したごとく、賞罰系数が極めて厳しく、その結果、一時金の大幅減少が認められること。

③ この系数が現実に適用になる事例は、石岡工場以外の事業所にはないこと。

④ 組合の活発な時間内活動に対する規制手段として、この種の対応策の必要性について肯認できないでもないが、しかし、その原因の一端は、被申立人の労務政策に基因するところもあり、賞罰系数の導入適用は、ことさらに組合活動を規制する意図が濃厚であることも否定できず、加えて時間外活動も規制の対象としており、分会に対する厳しい抑圧的対策をとっていること。

以上のことから、この賞罰系数は、全社的に適用するものではあるが、石岡工場においては、結果として、ことさらに組合活動を抑制するものであり、妥結なものとは認められない。

## 3 一時金についての従来からの配分基準について

### (1) 出勤系数について

申立人は、組合活動による不就労日を、出勤系数の算定基礎にしているのは、不当に組合活動を抑制するもので、不利益取扱いであると主張するが、出勤系数が、こと

さらに組合活動を不利に扱っているとの疎明がない。

(2) 考課得点について

被申立人は、職種及び経験年数等により職階を設けて勤務成績を合理的に算定するものであると主張するが、考課基準それ自体が不明であり、被申立人の提出した資料では、石岡工場における平均値及び各ランク付けが、他事業所に比して特に低いのであり、これに対する合理的理由についての被申立人の疎明がないことから、石岡工場分会員のみを不利益に扱うために、ことさらに不当に低く査定したものと推測できる。

- 4 以上前記認定のごとく激しい対立下にある労使関係のもとにおいて、被申立人は、昭和49年年末一時金について、申立人分会員を組合員であることを理由に、事業所成績系数及び賞罰系数を不当に適用し、かつ、従来から存在していた考課得点を不当に適用することによって、ことさらに不利益に扱ったものと認められるので、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断し、主文のように命令するのが適當である。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるので、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和50年11月20日

茨城県地方労働委員会

会長 桜 井 武 雄