

中労委、昭49不再22、昭50.11.19

命 令 書

再審査申立人 株式会社 島精機製作所

再審査被申立人 和歌山県合同労働組合

再審査被申立人 和歌山県合同労働組合島精機分会

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人株式会社島精機製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社をおき、編機などの製造販売を営む会社であり、その従業員数は、昭和47年8月26日現在、約225人である。
- (2)① 再審査被申立人和歌山県合同労働組合（以下「合労」という。）は、肩書地に事務所を有するいわゆる合同労組である。
- ② 再審査被申立人和歌山県合同労働組合島精機分会（以下「分会」という。）は、合労の下部組織であって、会社の従業員によって昭和45年3月に結成され、分会員数は本件再審査申立当時30人である。
- (3) なお、会社には分会のほか、昭和47年2月25日に結成された島精機労働組合（以下「島労組」という。）がある。

2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 昭和44年10月ごろ会社内で、組合結成の動きがあったが同年11月会社は、これに参加した23名のうち中心的メンバーのB 1、B 2、B 3の3名を課長に、A 1、A 2、C 1、C 2、C 3、C 4ら10名を主任に昇格させたこともあり、また、内部的には企業内組合を結成するか上部団体に加入するかの意見のそごがあつて、その準備活動はざ折した。
- その後、A 1、A 2は合労に個人加入し、さらに同45年3月に分会を結成した。
- (2) 分会は、結成後非公然の活動を続けていたが、昭和47年2月ごろになって分会員数も100人を超えたので、同月17日に組織の一部及びその活動を公然化することとし、同日午前7時30分ごろ会社の門前で、分会長A 3、副分会長A 1、書記長A 4ら8名は「合労島分会に加入しよう。」というビラをまき、午前9時ごろ5項目の要求を記載した要求書等を会社に提出するため会社構内に入ろうとした。しかし、会社は、同人らの入構を拒否し、約1時間程待たせた後入構させ、B 4総務部長が上記文書を受取った。
- (3) 同日午前11時ごろ分会三役は、B 5工場長に会社の商談室に呼ばれ、組合のことについて種々聞かれたが、同人らは昼休み時間に食い込み引き止められているように考え「昼休み時間中にすることがある。」と言つて12時30分ごろ話し合いを打切った。
- (4) 他方、同日分会公然化直後の午前10時ごろ、別組合である島労組結成準備会は、従業員に対し、分会脱退、島労組加入を呼びかけ、活動を開始したが、その経緯は次のとおりである。
- ① 同日朝、分会が公然化したのを知った設計室長（課長待遇）B 1は、「なんとか対抗してやらなあかん。」と合労に対抗する企業内組合を結成することを決意して、午前8時ごろから自分の管理する設計室の

部下たちと相談して、島労組結成準備のための趣意書作りに着手し、C 5 を準備委員長に、C 6 、C 2 、C 3 、C 7 、B 2 、C 1 らを準備委員とする趣意書を作成した。この趣意書のコピー 4 部を持った B 1 、C 8 、C 1 らは、島労組結成加入賛同の署名集めに各職場を回ったが、それは休み時間中のみならず勤務時間中にも行われ、午後 9 時ごろに及んだ。しかし、B 1 自身は、準備委員に名を連ねていなかった。

② 同日午後 4 時 30 分ごろ B 1 は、作業中の分会員 A 5 を訪ね、労働組合の話などをしたが、そのとき B 1 は A 5 に対し、「おれはここにこのようなもの（役職辞退届）を持っているのだ。」と言ってそれを見せ、「お前さん、この度の組合はどうなんだ。」「もし、分会に入っているとすれば考えんならんぞ。」「こっちのほうへ入ったらどうだ。」などと言った。

ところで、B 1 が A 5 と話し合っていた際、日ごろあまり A 5 と親しくない島労組結成準備委員の C 1 が話に割り込んできて A 5 に「合同労組の裏話を聞かせてやろう。」と前置きして、「合同労組はアカだ。」とか「過激だから会社のためにはよくない。」などと合労の悪口を言った。

③ B 1 は、当時課長待遇で、会社の管理職として扱われており、上記署名集めに際しては役職辞退届を用意して活動を続けていたが、その役職辞退届を工場長に提出したのは同日午後 6 時 30 分ごろであり、その間分会脱退、島労組加入を呼びかけていた。

④ B 1 の役職辞退届を受取った工場長は、同日午後 9 時ごろ設計室を訪れ、「君に今組合活動をやられると、3 月に予定している展示会もできないことになるからなんとかできないか。」という社長からの意向を伝えた。しかし、B 1 は、これを断わったが、再度の要請があり、「私は組合活動を降ります。」と承諾したのは午後 10 時ごろであった。

- ⑤ その後、島労組結成準備委員会は、6、7回の会合を行い、同月25日12時過ぎから約20人で決起大会をもち、引き続き総会を開き、会社への要求事項等を決め、役員選出では、委員長にB2（元課長）、書記長にC4、会計にC9、副委員長にC6及びC7、組織部長にC8がそれぞれ決った。
- (5) 同年4月11日会社内の事務所横の部屋で、A5の母校御坊商工の先生2名と、A5の同窓数名及び母校の先輩に当るB1とが座談会を開いたが、そのときB1は、A5らに「おれ自身としては組合活動をやって良いのか悪いのかはっきり判らんのだが、とにかく会社の上の人の話では組合活動はしない方がよいそうだ。君達は当分なにもしないでおけ。」と言った。B1は、A5の学校の先輩というだけで、職場を共にしたこともなく、また平素格別に交際もしていなかった。

3 団体交渉における両組合に対する会社の態度

- (1) 合労は、分会在公然化した昭和47年2月17日、次の項目を含む5項目の要求書を会社へ提出した。

- ① 賃上げ一律13,000円2月実施
② 昼食時間（現行45分）を1時間とすること、ただし、拘束時間の延長は認めない。

そして3月17日の団体交渉で、会社は、賃上げについては7,697円以上はむずかしいこと、時間短縮については1日単位の短縮はむずかしいが、時短としてメーデーを含む夏期休暇3日間を有給とすること、次回団体交渉は3月末日までにもつこと等を約した。

- (2) ところが、

- ① 4月1日午前会社は、4月3日より15分の時短を実施する。ただし、メーデーを含む3日間の夏期休暇は撤回する旨社内食堂に告示し、合労との団体交渉での前記約束を一方的に破棄し、その後、副委員長A

1に告示と同旨の通知書を手渡した。

② 会社は、合労に対して3月末日までに団体交渉をもつと約束しながらその後何の連絡もせず、4月7日に至り合労あて「団交について」という文書を交付したが、その内容は「団交の条件として日時は4月8日午前10時から12時まで、人数は5人、場所は経済センター9階とする。」というものであった。

他方、会社は、島労組との団体交渉を会社内のみで行っていた。

③ 4月8日会社は、合労との団体交渉で「賃上げについては7,697円に1,103円（8月実施）をプラスし、平均8,800円とする。これが会社の賃上げについての最終回答である。だから今後団交の必要がないから団交はもたない。」と言って以後の団体交渉を拒否する態度を明らかにした。

(3) 他方、島労組は、会社に対し、2月25日ごろ次の2項目を含む7項目の要求書を提出した。

- ① 一律15,000円とプラスアルファのベースアップ
- ② 労働時間を7時間45分とすること

(4) これに対し会社は、労働時間短縮について合労との団体交渉においては毎日の時短はできないと言っていたのにもかかわらず、島労組との団体交渉においてはこれを認め、前記(2)①の時短告示をした。

(5) 会社は、島労組と賃上げ問題について4月10日午後6時から翌日午前1時ごろにも及ぶ長時間の団体交渉に応じ、その席上「合同労組のような企業繁栄を否定する集団とは区別して考えている。」「今後島労組以外とは一切団交しない。」などと言った。そして4月11日午後2時から会社会議室で引き続き島労組と団体交渉をもち、基本給分として平均8,800円に1,000円をプラスし、その実施は2月から7,697円、8月からそれに2,103円を加え、ほかに諸手当分として5月から3,216円を加え、計13,016円の

賃上げをすることで妥結した。

- (6) 4月12日分会に対し、会社は、前日の島労組との妥結の内容を分会員に準用する、合労の要求額より上まわっているので今後団体交渉の要はない旨通告し、賃上げについて以後団体交渉する意思のないことを明らかにした。
- (7) ついで、会社は、4月12日社長名で従業員各位あてとして、「島精機社員の絶対的多数を代表する島精機労働組合」との賃上げ交渉が妥結した旨掲示したが、その中には、会社と島労組とは、今後組織的協議関係を一層深めることで完全な一致をみ、これに期待し高額と思われる賃上げ額で妥結したのでこの趣旨に沿って協力願いますという趣旨の記載があった。

4 分会員に対する昭和47年度昇給、一時金及び業績手当の支給について

- (1) 昭和47年3月から4月にかけて分会は、リボン着用闘争のほか、数回にわたり指名時限ストライキを行っているが、賃金カットを受けた分会員は46名である。この中には本件で救済申立のあった分会員33名のうち32名が含まれており、残る1名は当時出張中でストライキに参加していないが分会公然化当時から執行委員であり、団体交渉にたびたび参加していた。

(2) 昭和47年8月昇給について

- ① 合労と会社間で妥結した昭和47年8月昇給の協定書によると、その昇給額は1人当たり平均2,103円であって、これを各人に配分するのは全額考課査定によっているが、昇給額の最高を2,500円とし、最低を1,500円としている。

すなわち、考課査定の結果は12～22点の間に分布しており、評価点12点を最高の2,500円とし、以下順次1点増すごとに100円づつ減額し、22点を最低の1,500円として、昇給額が決定された。

② 次に、評価点をきめる方法は、昭和47年2月から同年7月までを考課対象期間とし、基準は次の表1のとおりである。

そして第1次査定は係長（係長がいないときは主任）、第2次査定は課長が行い、そのうえで工場長が総合査定を行っている。

③ 以上の措置がとられた結果の評価点について、分会員と、非分会員との評価点の分布を比較してみると、次の表2のとおりである。

表1 昭和47年8月昇給 人事考課基準

項目	評価点数	考課基準
仕事の質	1	図面内（組立＝必要以上にがたがない。） 部品をよく見て組立てている。 完全に組むことができる（考えて組んでいる。）
	2	寸法、面 どちらか指定外（必要以上にがたがある。） 仕上げたまま組立てている。 教えられたとおりに組んでいる。
	3	寸法、面 どちらも指定外（たまにとまる。） 考えずにただ取付ている。考えずに組んでいる。
仕事の量	1	定時間内に予定は軽く、それ以上の仕事があれば残業でもやってくれる。 平均仕事量よりはるかに多くそれを定時間内に仕上げてしまう。
	2	（予定どおり）適当にやっている。いわれた自分の仕事だけを完全にやる。
	3	（予定よりおそい）何を言っても一言文句を言う。与えられた仕事もたまにはほってかえる。平均的仕事量

		よりはるかに少ない仕事しかもっていない。それを定期時間かかっている。
不良度	1	(年1回以内) ほとんど手直ししないでよい。
	2	(半年1回以内) 5カ月に1~2回少量だが不良が出る時もある。加工その他に頼り、組立本来の部品でなくて、それでも組まなければならなかつた場合たまに手直しがある。
	3	(1カ月に1回) よくまちがい、物わかりが悪い、しょっちゅう直さなければならない。
理解度・協力度	1	会社の方針、仕事を理解協力できる。
	2	会社の方針、仕事を理解しようとしているが、まだ協力できていない。
	3	会社の方針、仕事を理解していない。ゆうずうせいがない。
執務態度	1	遅刻年2回以内(理由なき) 作業態度良い 欠勤(有給内)
	2	遅刻月1回以内(理由なき) 作業態度普通 欠勤無届なし
	3	遅刻週1回以上(理由なき) 作業態度悪い 欠勤無届あり
		※その日に届けてこない人は無届けとする。 仕事をすれば早いが、機械を離れたり、又いっぷくする間が多い。 服装(指定作業服)はきもの(安全グツ)タバコのすいがらの終始末なども対象にする。

製品知識	1	全ての機械の原理が理解できている。社内で製造している機械についてその原理を理解している。
	2	自分の仕事の範囲だけ
	3	わからない
作業改善	1	年2回以上
	2	年2回以内
	3	なし、新人であるため
責任感・信頼度	1	(ある) 与えられた仕事をどのように考え計画してやるか、95%以上やれる。
	2	(普通) 上司又は先輩に言われたことがだいたいできる。
	3	(ない) 人間関係が少なく協力の度合が少ない。

表2 昭和47年8月昇給 考課査定結果比較表

考課項目	評定点	分会員33人 中の評定該 当人員(人)	非分会員128 人中の評定該 当人員(人)	分 会 員 の 考 課 項 目 別 の 平 均 (点)	非分 会 員 の 考 課 項 目 別 の 平 均 (点)	分 会 員 の 評 定 点 別 百 分 比 (%)	非分 会 員 の 評 定 点 別 百 分 比 (%)
仕事の質・ 精 度	1	6	50	2.0	1.7	18.1	39.0
	2	22	72			66.6	56.2
	3	5	6			15.1	4.6
仕事の量	1	1	40	2.2	1.4	3.0	31.2
	2	23	86			69.6	67.1
	3	9	2			27.2	1.5
不 良 度	1	2	12	2.0	1.9	6.0	9.3
	2	30	111			90.9	86.7
	3	1	5			3.0	3.9
理 解 度・ 協 力 度	1	0	57	2.4	1.6	0.0	44.5
	2	19	65			57.5	50.7
	3	14	6			42.4	4.6
執務態度	1	2	48	2.3	1.7	6.0	37.5
	2	18	70			54.5	54.6
	3	13	10			39.3	7.8
製品知識	1	1	28	2.1	1.9	3.0	21.8
	2	27	86			81.8	67.1
	3	5	14			15.1	10.9
作業改善	1	1	14	2.7	2.2	3.0	10.9
	2	8	77			24.2	60.1
	3	24	37			72.7	28.9
責 任 感・ 信 頼 度	1	0	49	2.5	1.7	0.0	38.2
	2	17	72			51.5	56.2
	3	16	7			48.4	5.4

考課対象人員161人 分会員20.5% 非分会員79.5%

この表2について、各項目ごとに検討すると、分会員の平均点は非分会員の平均点よりも全項目において高く、従って、非分会員よりも劣っているものと評価されている。ことに8項目のうち、理解度・協力度、執務態度、作業改善、責任感・信頼度等の項目については両者の差が特に著しい。

なお、この傾向は評定点別100分比を見ても明らかである。

(3) 昭和47年7月の夏期一時金について

① 昭和47年7月の夏期一時金について、当事者間で協定されているところによると、次のとおりである。

イ 分会員（昭和46年12月31日以前入社のもの）1人当たり平均基本給の2.7月分プラス10,000円（10,000円は本年度に限り旅行費用として補助）

ロ 各人の配分方法

80%については出勤率を乗じ、20%については成績考課による。

ハ 出勤率の算定方法

所定労働日数の97%以上を100とする。

ニ 成績考課比率による支給乗率

20%相当額を加減範囲とし、最低50%とする。

② ところで、成績評価の評価点をきめる方法は、昭和47年1月から同年6月までを考課期間とし、前記昭和47年賃上げの場合と全く同じ方法によっている。

③ 以上の方法で、会社が評価して得た結果について、分会員と非分会員との評価点を比較してみると、次の表3のとおりである。

表3 昭和47年夏期一時金考課査定結果比較表

考課項目	評定点	分会員33人 中の評定該 当人員(人)	非分会員134 人中の評定該 当人員(人)	分 会 員 の 考課項目別 の平均(点)	非分会員の 考課項目別 の平均(点)	分 会 員 の 評定点別 百分比(%)	非分会員の 評定点別 百分比(%)
仕事の質・ 精 度	1	2	62	2.2	1.6	6.0	46.2
	2	21	59			63.6	44.0
	3	10	13			30.3	9.7
仕事の量	1	0	52	2.7	1.8	0.0	38.8
	2	9	54			27.2	40.2
	3	24	28			72.7	20.8
不 良 度	1	1	33	2.1	1.8	3.0	24.6
	2	27	93			81.8	69.4
	3	5	8			15.1	5.9
理 解 度・ 協 力 度	1	0	66	2.6	1.6	0.0	49.2
	2	12	56			36.3	41.7
	3	21	12			63.6	8.9
執 務 態 度	1	0	50	2.5	1.7	0.0	37.3
	2	16	70			48.4	52.2
	3	17	14			51.5	10.4
製 品 知 識	1	0	34	2.6	1.9	0.0	25.3
	2	13	79			39.3	58.9
	3	20	21			60.6	15.6
作 業 改 善	1	0	20	2.9	2.2	0.0	14.9
	2	3	71			9.0	52.9
	3	30	43			90.9	32.0
責 任 感・ 信 頼 度	1	0	57	2.7	1.7	0.0	42.5
	2	11	58			33.3	43.2
	3	22	19			66.6	14.1

④ この表3から次のことが認められる。

イ 考課項目別平均において、分会員は非分会員よりも全項目にわたって高い。すなわち、分会員は非分会員よりも低位に評価されている。

ロ 評定点別100分比についても、全項目において分会員は非分会員よりも低位にかたよった結果が出ている。

ハ 分会員と非分会員との評価の差は、理解度・協力度、執務態度、作業改善、責任感・信頼度等の各項目においてとくに著しい。

⑤ 分会員に対する7月の夏期一時金について、昭和46年と47年とを比

較すると、次の表4のとおりである。

表4 昭和46年・47年 夏期一時金比較表

年 度	分会員数	1人当たり平均支給率	平均支給率より低い 分 会 員 数	同期・同学歴のもの の平均より低い分会員数
昭和46年	30人 (7人)	2.5月	14人(7人)	9人
昭和47年	30人	2.7月	29人	18人

昭和46年度の欄にある()内の数字は昭和46年3月に入社したものの数である。

⑥ この表4から次のことが認められる。

イ 昭和46年においては、そのときの平均支給額2.5月分よりも少ないものは、30人中14人あり、このうち同46年3月採用者を除くと、23人中7人であったが、昭和47年ではそのときの平均2.7月分よりも少ないものは、30人中29人で全体的に不利となっている。

ロ 同じく昭和46年においては、同期同学歴のものの平均より低いものは、30人中9人であったが、昭和47年においては、30人中18人に増加している。

⑦ 会社は、上記表4の2.5月は誤りであり、2.602月であると主張するが、これを裏づけるに足る資料はない。

⑧ 本件再審査において会社の提出した資料「同期同学歴考課一覧表」及び「改善提案一覧表」により、7月夏期一時金の考課査定結果をみると次の表5のとおりである。

この表により、改善提案が行われた件数とそれに対応する「作業改善」の考課点との関連をみると、改善提案を行った非分会員はすべて優れているとする1点か、普通の2点に評価されているのに、分会員では2件提案した者でも劣っているとする3点に評価されており、1

点に評価された者ではなく、また改善提案を行っていない者でも非分会員の過半数は1点又は2点であるが、分会員のほとんどは3点と評価されている。

表5 昭和47年夏期一時金 改善提案件数と考課査定結果比較表

考課点 分会員 非分会員 の区分	1点		2点		3点		計	
	分会員	非分会員	分会員	非分会員	分会員	非分会員	分会員	非分会員
件	人	人	人	人	人	人	人	人
0	0	6	2	18	28	23	30	47
1	0	3	1	2	1	0	2	5
2	0	1	0	2	1	0	1	3
4	0	1	0	0	0	0	0	1
計	0	11	3	22	30	23	33	56

(4) 昭和47年12月の年末一時金について

- ① 当事者間で締結した昭和47年12月の年末一時金についての協定によると、
- イ 分会員1人当たり基本給の3.2月分
- ロ 各人の配分方法は
- a 70%は出勤率とする
- b 30%は成績考課による
- c 出勤率90%以下のものについては、標準支給額（3.2月分）に
 出勤率と考課率を乗じたものとし、出勤率97%以上は100%とみ
 なし、90.1%以上96.9%までは次の表6の換算率（表中の乗率は、
 換算率を意味している。）によるとなっている。

表 6 昭和47年12月の年末一時金

出勤率 (%)	乗率 (%)
97.0 ~ 100.0	100.0
96.5 ~ 96.9	99.3
96.0 ~ 96.4	98.6
95.5 ~ 95.9	97.9
95.0 ~ 95.4	97.2
94.5 ~ 94.9	96.4
94.0 ~ 94.4	95.7
93.5 ~ 93.9	95.0
93.0 ~ 93.4	94.3
92.5 ~ 92.9	93.6
92.0 ~ 92.4	92.9
91.5 ~ 91.9	92.1
91.0 ~ 91.4	91.4
90.5 ~ 90.9	90.7
90.0 ~ 90.4	90.0

表7 人事考課基準

項目		考課基準	作業職	事務職	販売職	監督職
技能・技術評定	仕事の質	・精度は 修正品は 不良品は ミスは ・作業手順は基準は正確か ・工具計器の使用方法、手入れは	○	○	○	○
	仕事の量	・速いか 遅いか 果した作業量は ・標準度 自己責任は段取りよく進めるか ・動作は速いか のろまか	○	○	○	○
	仕事の知識(理解度)	・仕事に必要な知識の程度は ・関連する知識の程度は ・仕事を指示するときの理解の程度は	○	○	○	○
	創意工夫・作業改善	・創意工夫に努力しているか ・仕事の改善について意見具申をしているか ・優れた改善をしたか	○	○	○	○
勤怠評定	勤勉度(責任感・信頼度)	・勤務状態は、する休み 遅刻 早退 かけ日向は ・時間中の勤務態度はどうか ・仕事、職場に対する責任感の程度は 信頼度は	○	○	○	○
勤怠評定	協調性	・不平不満 ・進んで協力するか 利己的か 他人の指導 ・礼儀作法は	○	○	○	○
	服務規律	・規則通達命令指示の遵守 諸手続の厳守 ・無責任行為 不法言動は ・会社施設設備器具の無許可使用は	○	○	○	○
	安全衛生	・安全管理規則を守っているか ・服装安全装置保護具整理整頓は ・注意力は 無免許作業は	○			○
販売業務評定	業績	・販売実績、集金回収実績は ・市況動向の調査分析その対策 ・販売店代理店ユーザーの指導、管理			○	
	能力	・職務上の知識・技術 ・接渉力、説得力、話し合いを合理的敏速にまとめる力 ・判断力、企画力、研究力			○	
監督能力	企画・創造力	・目的を達成するため適確に分析手続方策を効果的に計画し準備し得る能力 ・技術方法手順を創造する能力				○
	指導・統率力	・適正な指示教育指導育成する能力 ・目的達成のため部下を統率し得る能力 ・部下からの信頼尊敬される度合				○
総合評定	能力開発向上意欲改善考案成績	・作業方法、内容についての研究向上意欲は ・技術技能の向上能力の開発に必要な研修教育に積極参加 修得意欲 資質の向上は ・改善方策の成果は	○	○	○	○
	企業方針業務遂行に対する理解度協力度	・方針計画に積極的に協力 業務遂行に参加 協力したか 残業に協力したか	○	○	○	○

② 前記考課査定の方法は次のとおりである。

昭和47年6月1日から同年11月までを考課の期間とし、

イ 仕事の質

ロ 仕事の量

ハ 仕事の知識（理解度）

ニ 創意工夫・作業改善

ホ 勤勉度（責任感・信頼度）

ヘ 協調性

ト 服務規律

チ 安全衛生

の8項目と総合評定2項目について

きわめて優れているもの 5点

優れているもの 4点

普通のもの 3点

劣っているもの 2点

きわめて劣っているもの 1点

と査定している（従って合計点数の多いものが優れていて、少ないものが劣っていることになり、最高50点、最低10点であって、47年8月の賃上げ、同年7月の夏期一時金の場合とは逆になっている。）。この場合の査定者は47年7月の一時金の場合と同様である。

この評定を基礎として、各項目の軽重の度合に応じて、ウェイト率で評価点を修正し、最高が100点、最低が20点となるようにしている。

③ 前記の10項目について考課査定するに当っては、次の表7のとおりの考課基準が定められている。

④ 前記のような方法により考課査定された結果について、分会員と非分会員とを比較してみると、次の表8のようになる。

表 8 昭和47年 年末一時金考課査定結果比較表

考課項目	評定点	分会員33人 中の評定該 当人員(人)	非分会員170 人中の評定該 当人員(人)	分会員の 考課項目別 の平均(点)	非分会員の 考課項目別 の平均(点)	分会員の 評定点別 百分比(%)	非分会員の 評定点別 百分比(%)
仕事の質 精度	1	0	1	2.7	3.4	0.0	0.5
	2	11	11			33.3	6.4
	3	20	87			60.6	51.1
	4	2	55			6.0	32.3
	5	0	16			0.0	9.4
仕事の量	1	2	1	2.5	3.4	6.0	0.5
	2	15	11			45.4	6.4
	3	13	86			39.3	50.5
	4	3	54			9.0	31.7
	5	0	13			0.0	10.5
仕事の 知識	1	0	1	2.6	3.3	0	0.5
	2	14	23			42.4	13.5
	3	17	87			51.5	51.1
	4	2	43			6.0	25.2
	5	0	16			0.0	9.4
作業の 改善	1	11	4	1.8	3.0	33.3	2.3
	2	17	45			51.5	26.4
	3	4	83			12.1	48.8
	4	1	30			3.0	17.6
	5	0	8			0.0	4.7
勤勉度	1	11	3	1.8	3.5	33.3	1.7
	2	17	15			51.5	8.8
	3	5	60			15.1	35.2
	4	0	77			0.0	45.2
	5	0	15			0.0	8.8
協調性	1	14	3	1.7	3.5	42.4	1.7
	2	16	17			48.4	10.0
	3	3	61			9.0	35.8
	4	0	72			0.0	42.3
	5	0	17			0.0	10.0
服務規律	1	5	5	2.1	3.4	15.1	2.9
	2	21	12			63.6	7.0
	3	7	80			21.2	47.0
	4	0	61			0.0	35.8
	5	0	12			0.0	7.0
安全衛生	1	2	4	2.5	3.1	6.2	2.5
	2	13	10			40.6	6.4
	3	16	113			50.0	73.3
	4	1	27			3.1	17.5
	5	0	0			0.0	0.0
総合	1	9	5	1.8	2.9	27.2	2.9
	2	22	17			66.6	10.0
	3	2	130			6.0	76.4
	4	0	18			0.0	10.5
	5	0	0			0.0	0.0
総合	1	15	5	1.6	3.0	45.4	2.9
	2	17	19			51.5	11.1
	3	1	110			3.0	64.7
	4	0	36			0.0	21.1
	5	0	0			0.0	0.0

考課対象人員203人 分会員16.3% 非分会員83.7%

⑤ この表8によれば次のことが明らかである。

イ 10項目のすべてにおいて、分会員1人当たりの平均得点は、非分員

の平均得点よりも低位にある。

ロ 勤怠評定（勤勉度、協調性、服務規律等）の部分において特にその差は大きい。

ハ 総合評定点においても、分会員は非分会員よりも、低位にある。

ニ 評定点別の100分比でも、たとえば、勤勉度の項目では分会員は1点のもの33.3%、2点のもの51.5%であって、普通（3点）よりも低いものが計84.8%を占めている。これに対し、非分会員では普通よりも低いものは計10.6%にすぎない。

また、普通よりも上のランクのものをみると、分会員では0%であるが、非分会員では54.1%となっており、分会員の方がはるかに低い。この傾向は、勤勉度の項目のみでなく、他の項目のすべてにわたっている。

⑥ 分会員に対する12月年末一時金について、昭和46年と47年とを比較すると次の表9のとおりである。

表9 昭和46年 47年年末一時金比較表

年度	分会員数	1人当たり 平均支給額	平均支給額より 低い分会員数	同期・同学歴のもの の平均支給額より 低い分会員数
昭和 46年	30人	3.0月	11人	15人
昭和 47年	30人	3.2月	28人	22人

⑦ この表9から次のことが認められる。

すなわち、昭和46年においては、そのときの平均支給額3月分に満たないものは、30人中11人であったが、47年では、平均支給額3.2月分に満たないものが、30人中28人に増加しており、また同期・同学歴

のグループについてみると平均より下まわるものが46年では30人中15人であったのに、47年では30人中22人に増加している。

(5) 昭和47年5月の業績配分について

① 業績手当については、他の一時金や賃上げと異り、当事者間になんの協定もないようである。

会社の主張するところによると、この業績手当は昭和46年度のもので、その計算は昭和46年10月の基本給に47年4月の基本給を加えた額(2カ月分)を基準とし、その60%は一律、40%は考課により、それぞれ算出された合計額から、46年10月に支給した業績配分の額を差引いた残額が、47年5月の業績配分の支給額である。

② 考課については、昭和46年5月から47年4月までを通じて次の4項目にわけて査定されている。

イ 評点水準

前記昭和47年8月昇給のときと同じ方法によって査定された47年4月のときの考課の評点を5段階に分類し、上から下へ5から1までの評点を与えている。

ロ 向上低下

次のとおり評点を与えている

向上がきわめていちじるしいもの	5
向上があったもの	4
ほとんど向上がみられないもの	3
相対的に低下したもの	2
いちじるしく低下したもの	1

ハ 出勤状態

昭和46年10月及び47年4月に計算した出勤率に基づく評点により、これを5段階に分け、まず上から下へ4から1までの評点を与え、

出勤率評点170以下の5段階のものは評点0としている。

ニ 執務態度・協力度（期間功労）総合的な評定に基づいて6から1までの評点を与えた。

ホ 上記4項目の評点は、多いものが優れており、その計は20から3までとなるようにしている。

③ この合計点数に従い140%から15%までの乗率が別に定められていて、それによって支給額が定められている。

④ 以上によって計算された結果を分会員についてみると、基準額（昭和47年4月の基本給との和）よりも少ないものは、33人中30人になっており、また分会員の平均支給額は、1人当たり平均して約6,470円基準よりも少なくなっている。

さらに分会員の考課された評点をみれば、出勤評点を除けば16点満点であるが、平均約7.1点となる。

⑤ ところが、昭和46年10月の業績手当前渡し額の基準は、会社の主張するように、その時の基本給の1月分であったと認められるが、これを分会員についてみると、基準額よりも少ないものは8人であって、他の22人はいずれも基準額よりやや多いことがわかる。

6 本件審査の経過

会社は、初審段階において、分会員と他の従業員とを個別的に比較できる資料の提出を求められたが、これに沿う具体的な資料を提出していない。

本件再審査の段階において、当委員会は少なくとも、同期・同学歴者についての考課査定結果及びその分会公然化前後の比較資料等の提出を求めたが、会社は、これに沿う資料を提出せず、個別的、例示的に説明を行い、若干の資料として「改善提案一覧表」「出勤率一覧表」「主任会議開催状況」「労働災害発生状況」などを提出したのみである。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 B1 設計室長の言動と不当労働行為の成否について

会社は、B1 設計室長の別組合結成準備活動及び分会員A5に対する言動につき、会社の不当労働行為の責任は免れないとした初審判断を争うので、以下会社の主張について順次判断する。

(1) 会社は、B1 の役職、地位からみて、同人の行為が直ちに使用者との意思連絡のもとに行われたと推定するのは誤りであると主張する。

しかしながら、B1 は、課長待遇の室長として、他の課長と異なり、社長直属の監督的地位にある労働者であり、本人自身も役職辞退届を用意するなど会社側に立つ者であることを認識していたばかりでなく、会社として重要な展示会の責任者に予定されているほどなのであるから、B1 はいわゆる使用者の利益代表者に該当し、同人の組合員に対する言動は、会社との意思の連絡の有無にかかわりなく、会社に帰責されてもやむをえないものと考える。

(2) 前記第1の2の(4)認定のとおり、B1 は、分会公然化を知り、直ちに合労に対抗する別組合結成準備活動を始め、終日署名集めや分会員のA5などに対しても勧誘、説得を行っているのであるから、これらは支配介入行為に該当するとした初審判断は相当である。

なお、会社は、当日のB1 の行動については、同人から役職辞退届が出されるまで全く知らなかつたのであるから、B1 の行動を阻止するなどは不可能なことであると主張する。

しかし、当日の工場内の状況につき工場幹部が把握していなかつたとは考えられないところであるが、仮にB1 の行動につき知らなかつたとしても、役職辞退を申し出た午後6時30分から午後9時ごろまで同様の活動を続行しており、工場長はこれを知りながら何らの注意もしていないのであるから、会社の主張を採用できない。

(3) 会社は、母校の先生を交えた同窓生の座談会におけるB1の言動は、会社とは関係がないと主張する。

しかし、前記第1の2の(5)認定のとおりのB1の言動は、A5らの先輩としての注意のつもりであったとしても、会社内に二つの労働組合があることを前提とし、A5が分会員であることを意識し、合労の組合活動を抑制したものと認めざるをえず、B1の会社内における地位及び同人の従来からの組合観に照らしてみて、このB1の言動は支配介入行為に該当するとした初審判断は相当である。

2 合労との団体交渉における会社の態度と不当労働行為の成否について
会社は、①時間短縮問題に関する会社の告示、②合労との団体交渉は社外で行うと申入れた問題、③賃上げ交渉において島労組との妥結内容を合労にも準用する、以後団体交渉は必要がないと通告したこと等はいずれも不当労働行為に該当するとした初審判断を争うので、以下会社の主張につき順次判断する。

(1) 時間短縮問題に関する会社の告示について

会社は、毎日15分の時短を告示したのは、分会に対する会社提案を一方的に破棄したものではなく、分会の要求を認めて撤回したものであり、他意はないと主張する。

しかしながら、会社の告示にいたるまでの経緯は、前記第1の3の(1)、(2)で認定したとおりであって、先行していた合労との団体交渉では、合労の要求した1日単位の時間短縮を拒否して、別の提案をし、さらに3月末までに団体交渉をすることを約束しながら、島労組との団体交渉では、1日15分の時間短縮を認めて妥結し、この内容の実施を合労との団体交渉を経ることなく、4月1日に告示しているのであるから、このような会社の措置はいかにも合労を無視した態度と言わなければならぬ。

(2) 団体交渉の場所について

前記第1の3の(2)認定のとおり、会社は、合労との団体交渉の場所は経済センター9階と指定する旨通告をしておきながら、他方島労組とは会社内でのみ団体交渉を行っていたのであるが、この理由について会社は、合労との団体交渉は、しばしば怒号があり、喧そうをきわめたことと、そのころ会社内の寮で盜難事故があったからだと主張する。

しかし、しばしば喧そう状態になったというが、会社構内で団体交渉ができないとする程度のものであったと認めうる資料は全くなく、また、盜難事故との因果関係も認めがたい。したがって会社が団体交渉の場所につき合労と島労組とを差別する合理的理由は認めがたい。

(3) 賃上げ交渉における合労に対する通告等について

会社は、合労に対する4月12日付通告は、賃上げ内容において合労の要求額を上回るものであるから、合労を軽視し、差別したこととはならないし、4月10日の島労組との団体交渉における会社の合労についての発言は、生産性向上に非協力な合労についての認識を明らかにしたものであり、いずれも不当労働行為とされるいわれはないと主張する。

しかしながら、前記第1の3の(3)ないし(7)認定のとおり、会社は、合労に対しては、4月8日8,800円を最終回答として以後の団体交渉を拒否しながら、島労組とは4月11日に13,016円で妥結し、翌12日島労組との妥結内容を分会に準用する、今後合労とは団体交渉の要がない旨一方的に通告しているのであるから、このような会社の態度は合労との団体交渉を軽視し、島労組と差別的に取扱ったものと言わざるをえず、また、前記第1の3の(5)認定のとおりの4月10日の島労組との団体交渉における会社の発言は、島労組の機関紙にも掲載されたところであって、分会を嫌悪し、中傷し、島労組と合労を差別扱いする趣旨を明らかにしたものであって、このような態度が合労に対する上記通告にも、前記第1の3の(7)に認定した会社の告示にも現れているものと認めざるをえない。

(4) 上記(1)ないし(3)判断のとおりの会社の合労に対する一連の行為は、合労と対立関係にある島労組のみを重視し、他方の合労を軽視し、嫌悪し、差別して、このような合労に対する態度を従業員に知らしめることによって合労の弱体化を図ったものと言わざるをえない。したがって、これら一連の会社の行為は不当労働行為に該当するとした初審判断は、結果において相当である。

3 分会に対する昭和47年度昇給、一時金及び業績手当の支給と不当労働行為の成否について

会社は、昭和47年7月及び12月の一時金、8月の昇給並びに5月の業績手当支給に際しての考課査定において、分会員を非分会員より低位に査定したことは、不当労働行為であるとした初審判断を争い、

- ① 当時会社は、分会員が誰であるか確認していなかったのであるから、分会員を考課の上で差別するということはありえない。
- ② 主観的判断におち入りやすい考課項目が多いというだけで、考課査定の客観性と信頼性が失われるものではない、人間が人間を評価するのであるから、ある程度主観的判断に頼るのは当然であってこれを否定すれば考課制度そのものを否定することになる。また、考課者は、部下を日常実体に基づいて成績を評価しており、分会員が低位に査定されたのはいずれも成績が悪かったためである。なお、島労組員である職制が第一次査定者であるからといって、直ちに分会員を差別的に評定しているとするのは誤りである。

と主張するので、以下判断する。

(1) 分会員を確認していなかったとする点について

前記第1の4の(1)認定のとおり、会社は、昭和47年4月の分会ストライキに参加した者の賃金カットを行っているが、本件で救済を求めている分会員33名のうち32名は、上記賃金カットをうけており、残る1名は

分会公然化当時から分会執行委員であり、たびたび会社との団体交渉に出席しているのであるから、本件考課査定当時上記33名が分会員であつたことを会社は確認していたと認められ、会社の主張は採用できない。

(2) 分会員の考課査定結果について

① 前記第1の4の(3)の⑤の表4及び④の⑥の表9認定のとおり、分会公然化前とその後における分会員に対する一時金の支給状況を比較してみると、46年度には平均並みであったが、公然化後の47年には分会員のほとんどが平均以下とされているのであるから、これは分会員が差別された結果ではないかとの疑いをさしはさむに十分のものがある。

② 47年度昇給、一時金、業績手当の支給について実施された考課査定の結果は、前記第1の4に認定した表2、表3、表5及び表8のとおり、分会員は非分会員にくらべ、すべての考課項目で低位に評価され、とくに理解度・協力度、執務態度、作業改善、責任感・信頼度、勤勉度、協調性、服務規律といった考課項目で、その差の大きいことが認められる。

③ 以上のことから、分会員は、分会公然化後考課査定の上において、非分会員にくらべ低位に評価されたものであると言わざるをえない。

(3) 考課査定結果とその客觀性、信頼性について

① 会社は、島労組員である職制が第一次査定者であるからといって、分会員が差別評定されるとするの誤った前提をおくものであると主張する。

しかしながら、島労組は、結成の当初から合労の分会員を会社から排除することをその運動方針に掲げており、会社も前記第2の2判断のとおりの態度を合労に示していて、会社内では当時分会と島労組とは厳しく対立していたことなどの諸事情を考えあわせると、島労組員である係長及び主任により分会員の考課査定が適正に行われたとする

ことは疑問とせざるをえない。

② ところで、会社のいうように、考課項目に主観的判断を要する部分があるからといって、直ちに考課査定制度そのものは否定しえないとしても、考課項目には、理解度・協力度、執務態度、責任感・信頼度、協調性、服務規律、製品知識、安全衛生などのほか、年末一時金の考課項目にはさらに総合評定（能力開発、向上意欲、改善考案成果、企業方針・業務遂行に対する理解度・協力度）も加えられており、このように主として査定者の主観的判断によらざるをえないと考えられる考課項目が過半数を占めていることと、上記①判断の事情を考えあわせると、会社が考課査定を実施するに当っては、具体的事実に則した考課基準を設けるなど考課査定に強く要請される客観性の確保には十分配慮する必要があるものと考えられる。

しかし、前記第1の4の(1)の②の表1の考課項目「仕事の量」の考課基準として、「残業」とか、「何を言っても一言文句を言う」というようなものが入っていたり、考課項目「作業改善」には改善提案の回数による考課基準が設けられているにかかわらず、前記第1の4の(3)の⑧の表5の結果に示されているように上記基準に則した運用がされていないのであるから、その他の考課項目の運用についても同様の疑問をもたざるをえず、また、前記第1の4の(4)の③の表7の考課基準になると、考課項目中における考課基準のウェイトも、どの程度の基準該当の事実はどのランクに評価するかというような考課基準の細目もきめられていないのであって、運用次第によっては、恣意的なものとなるおそれが強いと考えられ、これらが明確な基準によって運用されていると認めうる資料も説明もない。

したがって、本件考課査定の結果が適正であると認めるに足る客観性に乏しく、ひいてはその信頼性も薄いと言わざるをえないであつ

て、後記事例からみてもこれを肯認することができる。

(4) 分会員の考課査定結果に関する会社の説明について

① A 2について

同人の出勤率が100%で、考課項目「勤勉度」が普通の2点であり、これにくらべ、非分会員C10が出勤率98.7%で、同考課が最高の5点となっている点の説明を求めたところ、A 2については「責任感・信頼度」における出張に関するこを、C10については遅刻、早退があつたが、残業が多く「責任感・信頼度」が高かったことを説明した。しかし、出勤率に関して「勤勉度」に差があることについて他の考課項目の査定結果をあげるにいたつては到底合理的な説明にはならない。

そのほか、考課項目「仕事の精度」(最低の3点)について、会社は、作業票から管理票への転記が粗雑なため、工場長が工程管理、資材管理上の判断資料として利用できなかつたと説明している。しかし、具体的な資料は提出されていないので、工場長の業務への支障の程度など不明であり、しかも同人は主任となつてから2年以上支障なく経過していたのである。

考課項目「責任感・信頼度」(最低の3点)については、主任会議への出席率が悪く、会議中居眠りする、出張業務も単なる使い走りに終る程度で、出張予定等も粗雑であったとし、主任会議開催記録及び同人の出張予定票が資料として提出された。しかし、主任会議への同人の出席は、他の者にくらべ必ずしも悪いとはいえないこと、同人が残業により同会議に出席できないとしてもこれは問題とすべき性質のものではないこと、さらに会社の主任会議は時間外の午後5時からときには午後10時、11時に及んでいるにもかかわらず、会社は時間外手当を支払っていないこと、また同人の出張予定表をみても、別段出張予定にそごをきたすような内容のものではないことが認められる。

考課項目「執務態度」（最低の3点）については、47年2月技術習得のため遠州製作所への派遣を正当な理由なく拒否し、懲罰委員会に審議を求めたとし、同委員会に対する労務課長の懲罰要請書が提出された。しかし、同人が出張を拒否した理由は、本件初審審問に証人として出頭するための直前の打合せのためであったことが上記要請書に記載されており、結局、会社は何らの処分をしていないのである。

② A 5、A 6について

同人らの考課項目「作業の改善」（最低の1点）について、改善提案が全くなかったと説明しているが、改善提案一覧表によれば、同人は各1件の提案をしているので、この矛盾について説明を求めるところ、会社は、同人らのそれぞれの上司である係長が意欲づけをはかるため係長自身の案を両人の名で提案させたものであると説明している。しかし、上記改善提案一覧表には、明らかに両名の提案年月日、内容が記載されており、何らの注記もなされていないのであるから、当委員会から、提出資料と会社の説明の矛盾を指摘されて始めて上記のような説明をしたものと考えざるをえず、この説明は信用できない。

③ A 7について

同人は、各考課査定における同期・同学歴者中の順位は、46年では4人中1位、47年5月～8月では1～3位、47年12月では4位となっている。この点について、会社は、同人が組立課にいた時期は技能も相応に修得し、作業意欲も高かったが、47年4月サービス係に異動後は職責の自覚がない発言があり、責任感・協調性がなかったと説明する。しかし、具体的な事情としてはわずかに上記発言のみで、これともいつ、誰にどのような内容の発言をしたかは明らかでなく、その他は抽象的な説明にすぎない。

④ そのほかにも、低査定の理由として会社が主張する事実が、考課項

目及び考課基準に適合しないと考えられるもの、例えば、A 8について「製品知識」の項目において不良品を出したと説明しているが、「不良度」「仕事の質」の項目では、そのような説明がなく、また、一つの事柄について重複して評価しているもの、例えばA 6の無届欠勤について「理解・協力度」「責任感・信頼度」「執務態度」の各項目で評価しているなどがあり、その他個々の説明事由は、具体的な根拠を欠くもの、抽象的、主観的にすぎるもの、事柄の是非、軽重が不明確なものばかりであって、比較対象者についての具体的な資料もないものであるから、会社の説明をそのまま採用することはできない。

(5) 本件不当労働行為の成否について

以上(1)ないし(4)判断のとおり、分会員は、分会公然化後非分会員にくらべ低位に評価されている事情及び会社の考課査定方法が適正に行われていると認めがたい事情があるのであるから、分会員が低位に査定された理由の合理的な説明がない本件においては、分会員なるが故に不利益扱いされたものと推認せざるをえない。しかも、前記第2の1ないし3判断のとおりの会社の合労に対する一連の不当労働行為をあわせ考えると、結局、合労の組合活動を嫌惡する会社が、昇給、一時金等の考課査定にあたり、分会員を差別して、不利益に取扱い、もって分会員の動搖をはかり、合労の弱体化を意図したものと認めざるをえない。したがつて、これらを不当労働行為に該当するとした初審判断は相当である。

なお、本件不当労働行為からの救済としては、前記判断のとおり、分会公然化前は、分会員も平均並以上の者が半数を超えていたのであるから、初審救済内容は妥当なものと考えられる。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及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50年11月19日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎