

神奈川、昭 45 不 15、昭 46 不 15、昭 47 不 2・10、昭 48 不 10、昭 49 不 20、昭 51. 1. 7

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 油研工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、結婚祝金の差額相当額として、A 1 及び A 2 に対し各 5,000 円、A 3 に対し 20,000 円並びに A 4 に対し 10,000 円をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A 4、A 5、A 2、A 1 及び A 3 に対して、昭和 40 年 12 月 7 日以前の勤続年数を加算した勤続年数によって永年勤続表彰を行わなければならない。
- 3 被申立人は、職務調査に関する作業表の提出拒否を理由とする A 6 ら 4 名に対する減給及び A 7 ら 25 名に対する譴責を撤回し、減給相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員たる従業員に対して、業務命令をもって自己申告を強要してはならない。
- 5 被申立人は、従業員教育において、労働組合対策及び関連する思想教育を行ってはならず、受講について申立人組合員を他の従業員と差別してはならない。
- 6 被申立人は、申立組合との団体交渉に関し、回答の内容及び時期並びに交渉員について、他の労働組合と差別してはならない。
- 7 被申立人は、昭和 48 年 6 月 1 日づけで、A 8 を係長に昇進させ、A 6 及び A 7 を技手に、A 9 ら 10 名を工手にそれぞれ昇格させ、A 8 に対しては同日以降係長手当相当額を支給しなければならない。
- 8 被申立人は、昭和 45 年以降昭和 49 年までの各昇給及び昭和 44 年年末一時金から昭和 49

年夏季一時金までの各一時金における申立人組合員に対する考課をそれぞれ標準ランクに
是正してその差額相当額を支払い、申立人組合員中この期間中に退職した者については、
是正された賃金を基礎として退職金を算定のうえ差額相当額を支払わなければならない。

9 第1項、第3項、第7項及び第8項における金員の支払に関しては、それぞれの支払わ
れるべき日の翌日以降支払の日までの間について、年利5分相当額を加算して支払わなけ
ればならない。

10 被申立人は、下記文言の誓約書を申立人に手交するとともに、すみやかに被申立人会社
藤沢工場、同茅ヶ崎工場及び同袋田工場の各正門脇の見やすい場所に、それぞれ縦横1メ
ートル以上の白紙に鮮明に墨書して1週間以上にわたり破損することなく掲示しなければ
ならない。

誓 約 書

油研工業株式会社は、和解協定の不履行、職務調査、自己申告の強行、団体交渉におけ
る他の労働組合との差別的取扱い、昇給・一時金・昇進・昇格及び社内教育等についての
分会員の差別的取扱い等のほか、次の事項も貴組合及び貴分会員諸兄に対する不当労働行
為であったことを認めて陳謝し、今後かかる行為を行わないことを誓約します。

- (1) 茅ヶ崎工場において、貴分会に掲示板を長期間貸与しなかったこと
- (2) 昭和46年12月28日に、袋田工場長が朝礼において、当時の貴組合湘南地域支部長で
あったA7分会員を中傷したこと
- (3) 昭和46年12月28日に、職務調査にからむ懲戒に対する抗議を理由として、A6、A8
両分会員に対して警告書を発したこと
- (4) 昭和47年4月の貴組合のストライキに関連して、A10分会員に一方的に警告書を発
したこと

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A11 殿

同 湘南地域支部油研工業分会

分会長 A 8 殿

油研工業株式会社

社長 B 1

11 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人（以下「組合」という。）は、総評全国一般労働組合の神奈川県における組織であって、個人加盟を原則とし中小企業の労働者を中心に組織された労働組合であり、本件申立て当時 6 地域支部、8 分会 1,800 名の組合員によって構成されている。
- (2) 被申立人（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および本社工場、神奈川県下に茅ヶ崎工場、茨城県下に袋田工場を設け、油圧機器の製造販売を業とし、本件申立当時資本金約 12 億円、従業員約 1,000 人を擁する株式会社である。
- (3) 組合油研工業分会（以下「分会」という。）は、昭和 39 年 1 月 19 日に会社従業員によって結成された組合の下部組織であり、昭和 40 年 10 月 30 日公然化した。
その構成員は結審当時 25 名である。
- (4) 会社には、分会の他に会社従業員の大多数をもって組織する油研工業労働組合（以下「油研労組」という。）が存在する。

2 和解不履行問題

- (1) 配転命令拒否を理由として昭和 40 年 12 月 7 日に発生した A 5、A 2、A 3、A 1、A 4 の 5 分会員に対する懲戒解雇処分は、神労委昭和 41 年（不）第 2 号事件として当委員会に係属したが、昭和 43 年 7 月 9 日関与和解が成立し、上記 5 名は同年 7 月 22 日再採用となった。
- (2) 和解交渉の過程では、再採用以前の 5 名の勤続年数を再採用以後も通算するか否かについて交渉は難航した。具体的には退職金、有給休暇の付与につき勤続年数の通算

が例示されつつ交渉された結果、調印された協定書には、①前記 5 名は昭和 40 年 12 月 7 日付で退職し、会社は昭和 43 年 7 月 22 日に再採用する。②勤続年数は昭和 40 年 12 月 7 日以前の勤続年数を加算する旨の記載があるのみで、勤続年数の加算を年次有給休暇の算定と退職金の算定に限るような文言はなかった。

(3) 会社は前記 5 名に対し職場復帰直後から部長あるいは課長を通じて新規採用者と同様に入社時の誓約書を提出を求め、5 名が提出しなかったところ、昭和 43 年 9 月 19 日人事課長名で同年 9 月末日までに提出するよう文書による通告をなした。組合はこれに対し 9 月 27 日文書で提出の拒否を通告、会社は従前の誓約書は退職時に効力が消滅したこと、再採用は雇用の継続を意味しないとの誓約書を求める理由を示したが、5 名は誓約書の提出を拒んだ。

(4) 昭和 44 年 3 月 9 日 A 2、A 1 の両名が結婚し、昭和 45 年 3 月 1 日に A 3 が、昭和 46 年 12 月 19 日には A 4 がそれぞれ結婚した。会社はこれらの者の再採用後の勤続年数だけを基準として、A 2、A 1 には 5 千円、A 3 には 1 万円、A 4 には 2 万円の結婚祝金を支給した。昭和 40 年 12 月 7 日以前における 5 名の各勤続年数を通算すれば支給基準にてらし A 2、A 1 は 1 万円、A 3、A 4 には 3 万円が支給されるはずであった。

(5) 会社は、毎年 10 月 10 日の創立記念日に永年勤続表彰を行っていたが、前記 5 名も再採用以前の勤続年数を加算すれば、昭和 44 年又は昭和 45 年にはそれぞれ勤続 5 年又は 10 年に該当したのにこれらを表彰しなかった。

5 組合事務所、掲示板不貸与問題

(1) 分会は、公然化以来組合事務所の貸与を要求してきたが、当初会社は場所がないこと、後には併存する油研労組にも貸していないとして組合事務所を貸与していない。なお、油研労組は組合事務所の貸与を会社に正式には要求していない。

(2) 昭和 42 年 10 月会社茅ヶ崎工場が開設されるや分会は、茅ヶ崎工場における分会掲示板の貸与方を申し入れ、その後も同様の要求を事あるごとに行ってきた。会社は、油研労組には茅ヶ崎工場の開設後ただちに同工場において掲示板を貸与している。

(3) 会社は茅ヶ崎工場における分会からの掲示板貸与要求に対し、当初は分会は自主性・独立性がなく責任の所在が不明確として拒否したが、その後茅ヶ崎工場における分会員の名簿の提出があれば貸与を検討するとの態度に変わったため、分会は昭和 46 年 12 月 9 日茅ヶ崎工場の全分会員の氏名を記載した掲示板貸与要請を会社に提出した。会社は昭和 47 年 6 月に至り縦 1 M、横 1.2Mの掲示板（油研労組の茅ヶ崎工場掲示板の約半分の大きさ）の貸与を分会に回答したが、分会はなお油研労組と同程度の掲示板を要求したため、会社はこれを拒否しいまだに茅ヶ崎工場においては掲示板を貸与していない。

4 B 2 袋田工場長発言問題、係長スト妨害問題、A10 分会員に対する警告書問題

(1) 昭和 46 年 5 月 28 日、袋田工場の B 2 工場長は工場の全従業員を集めた朝礼の訓辞の中で、組合の湘南地域支部長について、組合の仕事でつかれるため会社の業務がおろそかになり、能率が悪く他人が 10 枚書きあげる間に 7 枚位しかできない状態であり、有給休暇は全部使いはたし欠勤の連続であるため後輩に追い抜かれてしまうとの発言をなした。

(2) 昭和 47 年 4 月 28 日、分会は 30 分間のストライキを行うにあたり、各分会員に各自の持場に「スト決行中」と記入した紙筒を置かせたところ、会社第二製造部では各係長（油研労組組合員）に紙筒を撤去させた。これに対し各分会員は分会指令により係長に紙筒撤去の抗議をした。分会員 A10 は撤去者の B 3 係長に抗議をしたところ、両者で相当激昂した口論となった。この両者の口論につき、会社は A10 に対し総務部長名で「他の従業員が就労中であるのに暴言を吐き、職場秩序を乱したので嚴重に警告する」旨の警告書を発したが、B 3 係長については不問に付した。

(3) 前記 B 3 係長は、昭和 47 年 2 月下旬就業時間中部下と口論をし昂じて部下を殴打したことがあったが、B 4 第二製造部長は部内処理にとどめた。なお、同係長は同年 4 月賃金体系上高卒扱いから大学卒扱いに昇給している。

5 職務調査問題

(1) 昭和 46 年 2 月 9 日社内報「ゆけん」第 67 号の「雑感」欄に、激動する時代の要請

に対し職務給、職能給の導入を考えていなくてよいだろうかとの問題提起がなされた。同年5月16日の「ゆけん」第80号で会社は経営計画の概要を発表、それには、人事労務関係として、①従来の階層別教育に加え中堅指導層育成の教育を強化する旨、②人事の適正化のための職務調査、自己申告及び面接の実施、③賃金体系の検討が載っていた。同年7月5日会社は、「ゆけん」第87号で「職務調査についてのお願い」との記事を出し、各従業員に作業表の記入を呼びかけた。

(2) 分会は、同月6日および14日に会社と団体交渉を行い、職務調査の目的を質し、職務調査は職務給・職能給導入の予備調査であり、作業表の記入は本来労働者の行う業務ではないとして作業表の記入を拒否する旨会社に通告した。会社はこの団体交渉の中で職務調査の目的は業務を全社的に整理し直すため、公正な給与制度の資料とするため等のもので、職務給・職能給は現時点では考えていないと説明したが、両者は合意に達しなかった。

(3) 同月19日から24日にかけて会社は作業表を従業員に配付し記入させ、8月上旬には作業表の回収をほぼ完了した。

会社の配付した作業表は、各従業員が現実に行っている作業内容の名称とその説明、それに要する時間及びひん度、関係帳票の枚数とその処理内容及びその関係先等を詳細に記述するようになっていた。

分会員29名は分会決定に従い作業表の記入を行わなかった。会社は職制を通じ作業表未記入者個々人に対し記入提出の説得工作を行ったが、部署によっては職制が提出拒否者は処分するとの発言もあった。分会が会社に対して抗議したところ7月30日会社は職務調査は会社業務に属し業務上の提示に違反した者は責任を免れないと表明した。その後は作業表の提出を要求していない。

(4) 同年11月9日、会社は作業表提出拒否者に対し懲戒通告書を手交するとともに、異例の措置として会社の全掲示板に懲戒通告書の内容及び被処分者氏名を同月末日まで掲示した。懲戒内容は分会三役4名に対し平均賃金半日分の減給、他の25名には譴責であった。

(5) 分会は翌 10 日、11 日と分会員約 20 名をもって昼休みに労務担当の B 5 常務取締役（以下「B 5 常務」という）に懲戒処分に対する抗議のため面会を求めたが、10 日は多忙を理由に、11 日も分会三役だけなら会うとの回答があったものの、全員との面会は拒否された。11 日には分会はやむなく窓口である B 6 総務部次長（以下「B 6 次長」という。）に抗議文を手交し、参加者全員で同次長に処分理由を質すなどの折衝をしているうちに、同次長の 3 度の就業命令にもかかわらず就業時刻を 30 分程度超過した。

(6) 分会長 A 6、同書記長 A 8 は、11 月 10 日所属長である B 7 技術管理部長に懲戒処分の理由を質したが、その際駆けつけた両名の上司の B 8 技術管理課長に対し「あんたに関係ない。」「あんたが来ると話がおかしくなってしまう。席に帰んなさいよ。」などと同課長の退席を求め、同課長と激しく口論した。

11 月 11 日、A 6、A 8 が B 6 次長への抗議を終えて自席に戻るや B 8 課長は両名を呼びつけ離席の用件、離席先を質したが双方感情的やりとりとなり、A 8 の次長の方が偉いんだお前のような下っ端は黙っていればいい旨の発言、これに対しての同課長の今の言葉を忘れるなというような応酬があった。

(7) 会社は、11 月 11 日の分会抗議行動に対し、11 月給与より参加者全員に 30 分の賃金カットを行った。また、作業表提出拒否者に対し、昭和 46 年年末一時金考課につきマイナス査定することが部長間で申合された。

A 6、A 8 の行動については、12 月 22 日 B 7 部長、B 8 課長が両名にかかる行動を反省し以後慎しむとの文書の提出を求め、両名が拒否するや会社は同月 28 日 A 6 につき 11 月 10 日の、また A 8 に対しては 11 月 11 日の行動が職場規律を甚しく乱したとし「以後かかる行為のないよう嚴重に警告する」との警告書を発した。

6 自己申告問題

(1) 昭和 47 年 1 月 21 日、会社は分会に通知、協議することなく、従業員の適正配置、能力の発見・開発、上下間の意思疎通の緊密化をはかるとして第 1 回自己申告を実施にかかった。

申告内容は所属、役職、学歴、現在の職務についての内容・評価、異動希望の有無、

将来の進出希望分野、過去1年間の目標と成果、将来1年間の目標。重点事項等の他に自己啓発計画と研修についての希望事項、性格についての自己評価、社外団体加入状況などであった。

- (2) 分会は、同月27日会社に対し自己申告は労働者の行うべき業務ではないこと、自己申告は会社の労働者支配強化策の一端であること、自己の性格や考え方を他に公表するか否かは労働者個人に任せらるべきなどの見解を示し、同時に自己申告書の記入、提出を業務命令をもって強制するのか否か、また、拒否した場合の会社の対応などを質し、併せて会社の回答をまって分会の態度を決定するとした。

分会は上記態度決定により1月31日の自己申告提出期限を過ぎても分会員にこれを提出させなかった。

- (3) 会社は分会からの上記通告書に対し、再三の分会からの催促にもかかわらず回答をしなかったが、分会から「会社は分会の主張に異議なきものと見做す」との通告を2月28日に受けるや、翌29日に自己申告書の提出を拒否する者にはその責任を追求すると分会に通告した。

- (4) その後分会と会社との間で若干の交渉があったが、分会は職務調査事件とのかねあいで、度重なる処分は分会運営に重大な支障をきたすとし、一応自己申告書は提出するが、一定事項は記入しないことを決定し4月上旬分会員に自己申告書を提出させた。分会員が分会決定により記入した部分は会社に対する要望事項の他は生年月日、所属、役職等既に会社が了知していることに限られた。

- (5) 昭和48年12月下旬、会社は提出期限を翌年1月10日とし第2回自己申告を実施した。今回の申告内容は前回と比べ相当簡略化され、現在の仕事の内容と満足度、過去の仕事の適否、将来の希望職種・勤務地、当面の異動希望の有無及び理由等となっており、自己啓発計画、性格についての自己評価、社外団体の加入状況等は含まれていなかった。会社は第2回自己申告を実施するにあたり、油研労組には事前に実施を伝達したが、分会にはなんらの連絡も行なわなかった。

- (6) 第2回自己申告の実施を察知した分会は、会社に実施の真否を質して申告書の内容

を分会に示すよう要求したのを皮切りに、12月25日には自己申告の強行中止を申し入れ、翌1月9日には自己申告書の完全記入を強要するか否か、不完全記入者、提出拒否者に対し会社はどのような措置をとるのか等の質問状を出し、併せて自己申告制に反対の態度を表明して1月10日の提出日には分会員に申告書を提出させなかった。

(7) 会社は上記質問状に対し3月20日に至り、自己申告制の目的にそぐわない記入者、提出拒否者にはその処置を考えると回答した。その後、職制が分会員に対し会社は回答を出したのだから自己申告書を提出せよとの働きかけもあって、分会は春闘が一段落したら態度を決する、それまで分会員個々人に対し脅迫、不利益扱いをつつしむよう会社に通告したが、結局、第1回自己申告についての当委員会の判断が出るまで態度を保留することとし、分会員に第2回自己申告書の提出をさせなかった。

(8) 会社は以上の事実につき第1回自己申告書不完全記入者に対し昭和47年定期昇給、同夏季一時金の査定でマイナス要因とし、第2回自己申告書提出拒否者には、昭和49年夏季一時金査定での総合評定により一律に1ランク下げる措置を講じた。

7 社内教育問題

(1) 会社は昭和46年春以来、前出経営計画に沿って、従来からの係長以上の職制教育の強化に加え、中堅社員研修なるものを開始するなど社内教育の強化を図ってきた。

(2) 係長研修は、毎年全員1回は受講することになっており、社内の講師に加え場合によっては社外から講師を呼び3日程度の宿泊で行われているが、これとは別に昭和46年6月27日と翌28日及び7月25日と翌26日の2回にわたり講師に日本政治経済研究所のC1を招き、テキストとして「共産党が入り込むと会社と組合はどうなるか」「今日の企業と民主的な労使の関係について」「民主的な組合のあり方」（以上日本政治経済研究所発行）を使用し係長以上の職制教育を実施した。

(3) 中堅社員研修は1回4日間の日程で行われ、昭和47年12月末までに計8回実施し都合100名ほどが参加した。受講者は、勤続年数大卒4年、高卒6年、中卒8年以上、年齢27歳以上の者で将来係長に昇進する能力を有する者のうち所属長の推せんがあった者としているが、分会員は1名も受講を認められなかった。昭和47年に行われた6・

7・8回の同研修ではB5常務（労務担当、総務部長）が「健全な労使関係を築くことの重要性」と題し労働組合のあり方に言及する講義を行っている。

- (4) 昭和47年3月16日から18日にかけて、会社は産業人教育協会主催の「日共、民青等の極左勢力に対決する健全な組合活動家養成」と銘うった研修会に従業員を派遣した。同様の研修にはこの前後数回にわたり4、5名程度ずつ派遣している。

8 組合用務外出問題

- (1) 昭和48年4月2日、分会は会社に対し当委員会に係属した賃金一時金差別問題が各論段階に入るにともない、会社側証人によって査定を受けた分会員が、申立人側補佐人として出席する場合に、公用外出扱いを認めること及び東京高等裁判所に係属した別件にも1名の公用外出扱いを認めることを申し入れたが、会社は補佐人については既に2名の枠で公用外出扱いを認めていること、別件は分会が当事者となっていないとして公用扱いを拒否し、私用扱いとして通常の早退同様査定の対象とすることを分会に回答した。

- (2) 従来、分会員が組合用務で就業時間中外出する場合は私用外出扱いとされたが、昭和43年以来袋田工場の油研労組役員が組合用務で藤沢方面に会議等出張する際には公用外出扱いとなっていた。なお、会社に昭和48年8月にはこの公用外出扱いを禁止している。

また、昭和48年4月2日の上部団体の集会に油研労組の中央執行委員らが通常の私用外出の手続きを踏まず参加したことがあるが、後日会社は分会に対しこれへの参加者を私用外出扱いとするとの意思表示を行っている。

9 査定結果開示拒否問題

昭和48年3月2日、分会は会社に対し全分会員の氏名を明らかにし、それぞれの昭和45年年末以降の各一時金支給総額、出勤率、査定ランクおよび昭和46年、昭和47年昇給における査定ランクを分会に一括開示するよう申し入れたが、会社は査定は従業員個人の問題であるので各個人には教えるが、組合への提出資料として一括開示することはいきないと拒否した。

10 団体交渉差別問題

(1) 昭和 43 年以来春季の賃上げ要求、各一時金要求に関して、組合は油研労組に先行し会社に対し要求書を提出、団交の申し入れをしてきたが、会社は昭和 44 年年末一時金に関し組合に先に有額回答を提示したことがある他は、常に油研労組にまず有額回答、上積み回答をなし、組合は会社の油研労組に対する回答に追従を余儀なくされてきた。なお、昭和 44 年年末一時金交渉については油研労組執行部案が一般投票により否決され、再度執行部案を提案せざるを得なかったため、同労組の要求提出は分会のそれより 10 日間ずれこんでいる。

(2) 昭和 47 年賃上げ交渉以来、会社は油研労組との団体交渉で有額回答をしたときは即刻分会に連絡してきたが、昭和 47 年年末一時金交渉時には、事前の約束にもかかわらず当日中に分会へ連絡をしなかった。

このため、翌日ストライキを予定していた分会は解除指令を出すにあたって混乱を生じた。なお、昭和 48 年賃上げ交渉時から、会社は分会の抗議により、油研労組との団体交渉終了まで待機していれば連絡するとの態度に変わっている。

(3) 組合は会社食堂の食事代値上げ通告を昭和 47 年 1 月 22 日受け、翌日会社に団体交渉を申し入れたが、会社は値上げ実施の前日である 1 月 31 日まで団体交渉に応じなかった。同日開催された団体交渉は、会社と油研労組との臨時中央経営協議会が終了した後に持たれ、会社は、油研労組に対しては「今後 1 年間は値上げしないことを保障する。値上げする場合は会社が負担する」と回答しながら、組合に対しては「将来の値上げ問題については何も約束できない」と回答した。また、臨時中央経営協議会には B 5 常務も出席していたが、引続き行われた分会との団体交渉には出席せず、同常務に替るべき他の会社役員の出席もなかった。

(4) 昭和 48 年 6 月 20 日、会社は団体交渉の席上分会に会社の学歴別賃金体系昇給基準を公表することを約束したにも拘らず、同年 7 月 9 日これを拒否した。しかし、昭和 49 年 3 月 13 日には油研労組との事務折衝で B 9 人事課長は同昇給基準の説明を行っている。

- (5) 昭和 43 年以来、会社はそれまで組合との団体交渉に交渉員として出席していた副社長、専務をはずし、昭和 47 年春闘時以降は B 5 常務を除いて他の役員は出席させず、B 6 次長の他は交渉員の大半を課長職をもってあててきた。また、昭和 48 年賃金交渉では交渉員の筆頭者たる B 5 常務が団体交渉に欠席の場合もそれに替る役員を出席させなかった。一方、油研労組との団体交渉は副社長、専務、常務その他の役員が出席しており、役員が B 5 常務だけという団体交渉はなかった。

昭和 48 年 4 月 25 日 B 1 専務（当時）は、団交メンバーの差別を抗議した分会に対し、分会との団体交渉には出る必要がないと断言した。

11 昇進、昇格差別問題

- (1) 分会員 A 8 は分会公然化の翌日技手に昇格したが、当時 A 8 は匿名組合員であった。

昭和 48 年 6 月 1 日の人事異動では、A 8 と同じ係所属の C 2（油研労組所属）が係長に昇進したが、同人は昭和 47 年 4 月 1 日に技手に昇格したばかりである。また、分会公然化以来、上記 A 8 以外の分会員で技手（技術系）、書記（事務系）、工手（現業系）へ昇格した分会員は皆無であった。

- (2) 昭和 48 年 6 月 1 日には、B（高校卒賃金体系）－15 級号該当者を中心に技手、書記、工手への昇格がなされたが、分会員 A 6（大学卒－17）、A 7、A 12、A 13、A 14、A 2 以上（B－15）、A 9、A 15 以上（B－17）、A 16（B－18）、A 4、A 17 以上（中学卒 A－17）の 12 名は昇格しなかった。

B－15 級号の同日昇格者状況は、取得者 13 名中分会員は含まれておらず、未取得者 18 名中 5 名は分会員であり、3 名は元分会員であった。同期入社者の昇格状況は、昭和 37 年 4 月 1 日高卒入社者 21 名中 12 名が昇格しているが、分会員は含まれておらず、未昇格者 9 名のうち前記、A 7、A 13、A 12、A 14、A 15 の 5 名と元分会員 3 名が含まれていた。中学卒入社者として昭和 31 年入社の前記分会員 A 16 の同期生は 2 名（いずれも分会に所属していない）であるが全員昇格しておらず、昭和 32 年入社の A 4、A 5、A 17 の同期生（1 名）も昇格していない。分会員 A 6 は昭和 39 年大学卒入社であるが、他の同期生 12 名は昭和 46 年までに 9 人が昇進、昇格し、昭和 49

年までに全員が昇進、昇格している。

- (3) 会社における昇進とは役職を上げることであり、昇格とは役職とは別に資格を上げることである。技手、書記、工手は係長相当位の資格である。係長には役付手当として月額 400 円が支給され、考課において、一時金の場合 2 ランク、昇給の場合 1 ランク上位に査定される。新入社員は中学卒、高校卒、大学卒とそれぞれ賃金体系 A、B、C の各 1 級に格付けされ、以後原則として毎年 1 級ずつ昇給するが、人事考課により A から B、B から C へと昇級することがある。
- (4) 6 月 9 日、分会は会社に対し A 8 の係長昇進、他の 12 名の技手、工手への昇格を要求したが、6 月 30 日会社は管理監督者は経営管理上の必要から任命するものであるとして A 8 の昇進を、他の 12 名については所属長の推せんがないとして昇格をそれぞれ拒否した。会社は後日、昇格についての所属長の推せん要件として、①係長業務を遂行しうる能力のあること、②年齢 29 歳以上であること、③一定の学卒後経過年数と勤続年数を有することを分会に回答したが、未昇格者 12 名の分会員は②③の要件は充していた。

12 定期昇給、一時金差別問題

- (1) 昭和 44 年年末一時金から昭和 49 年夏季一時金までの各定期昇給、各一時金における分会員、元分会員全員 34 名の査定結果は別表のとおりであり、全過程を通じ分会員で平均を超えて査定された者はおらず、昭和 45 年夏季一時金、昭和 46 年夏季一時金、昭和 47 年昇給、同夏季一時金、昭和 49 年夏季一時金については標準点に査定された者も皆無であった。
- (2) 昇給における査定は上限をプラス 2、下限をマイナス 2 とする 5 ランクの範囲で行われ、プラス 1 で 200 円、プラス 2 で 300 円が加算となり、マイナスではそれぞれ 200 円、300 円が減額される。一時金における査定においては上限をプラス 4、下限をマイナス 4 とする 9 ランクの幅で行われ、各ランクごとの係数および出勤率を基本給に乘じ一時金額を決定する。この係数は各一時金によって異なる。
- (3) 査定方法は、考課対象期間を昇給の場合は過去 1 年間、夏季一時金については前年

9月21日から当年3月20日まで、年末一時金については当年3月21日から9月30日とし、規律、就業態度、人間関係、理解と判断、仕事の成果の5項目にわたり個別評定を行い、更にこれに対し総合評定を行ったうえ、ランク付けを行う。個別評定は5項目の合計点が100点になるよう1項目配点の上限30点、下限10点の範囲内で各部に各項目の配点を任せている。個別評定に際しての着眼点は別紙（一時金に関するものであるが昇給の場合もほぼ同様）のとおりであるが、残業時間の少ない者については査定対象とすることを申合せてあり、分会員は他従業員に比べ全般的に残業時間が少なかった。

- (4) 昭和44年11月13日、総評のC3首相訪米反対闘争統一行動日に分会は組合の指令に基づき年末一時金要求等諸要求をかかげストライキを行ったが、会社は違法な政治ストライキとして昭和45年夏季一時金査定につきマイナス要因とするよう各査定者に指示した。なお、職務調査、第1回自己申告、第2回自己申告につき会社が昇給、一時金査定でマイナス査定をしたことは既に該当箇所で認定したとおりである。

第2 判断および法律上の根拠

1 和解協定不履行問題

- (1) 分会員5名の懲戒解雇を退職・再採用の形で解決した和解協定書には、勤続年数の加算の適用範囲を限定する文言のなかったことは既に認定したとおりである。
- (2) 会社は、和解折衝の中で組合が退職金と有給休暇の算定についてのみ勤続年数の加算を主張し、その他にはまったく触れなかったとして、勤続年数の加算の適用範囲はこれらに限ると主張するが、和解折衝に際して、勤続年数の加算が問題となったとき、労使とも重大な労働条件であり経済的効果も大きい退職金や年次有給休暇への影響が論議の中心となるのは当然であって、これのみから他に一切波及させないとする会社の解釈は首肯し難い。
- (3) したがって、会社が会社自体にとってさほどの負担ともならず、またその必要性もないのに、わざわざまったくの新規採用者なみに誓約書の提出を再三要求したり、結婚祝金、永年勤続表彰の取扱いを異にするなどして、かたくなに勤続年数の加算を退

職金と年次有給休暇にのみ限定するが如きは、組合及び分会を敵視し、再採用者5名が分会員であることを嫌悪してあえて不利益に取扱ったと認めざるを得ず、これら会社の措置は労働組合法第7条第1号・3号に該当する不当労働行為である。

2 分会掲示板・組合事務所貸与拒否問題

(1) 分会掲示板問題について

会社が、分会からの掲示板貸与要求以来、分会には労働組合としての自主性がないとか、茅ヶ崎工場の分会員名簿の提出を求めるなどして分会への掲示板貸与を5年近く渋ってきたことは、油研労組には直ちに貸与していることや、茅ヶ崎工場に分会員が存在することを会社が既に知っていたことが、審問で明らかにされたことなどからして、故なく分会を差別的取扱いしたものであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

しかしながら、会社は、昭和46年6月には分会に縦1m、横1.2mの掲示板として一応の用途を充すものの貸与を回答しているのであるから、油研労組と同程度のものを貸与しなかったとしても、それ自体は必ずしも不当労働行為とまでは言えない。

(2) 組合事務所貸与拒否について

会社が分会からの組合事務所貸与の要求に対し種々の理由をつけ拒否しており、油研労組にも貸与していないことは既に認定のとおりである。組合事務所が労働組合の活動の本拠として不可欠なものとして、その貸与が望ましいとしても、使用者に貸与の義務はないのであって、併存する両労働組合に同じ扱いをしている以上、たとえ貸せる状況があるにせよ、会社が分会の貸与申入れを拒否しても直ちに不当労働行為にあたるというものではない。

3 B2袋田工場長発言問題、係長のスト妨害問題、A10に対する警告書問題

(1) B2袋田工場長の発言について

B2工場長の湘南地域支部長に関する発言は、分会員であり組合の幹部でもあるA7を批判したものであることは容易に窺えるところである。かかる内容の発言は発言者が工場長という立場の者であること、発言の場が会社の朝礼であることからして、組

会員、従業員にA 7 個人はもとより、分会・組合への不信を招き、ひいては組合の団結にひびを入らせるおそれもなしとせず、また、組合の勢力拡大行動の阻害にもなるとの組合の主張ももっともであるから、B 2 工場長の発言は労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

(2) 係長のスト妨害およびA10 に対する警告書について

分会が昭和 47 年 4 月 28 日のストライキに際し各分会員の持場に置いた「スト決行中」と記載した紙筒は、他従業員の業務を阻害した事実がないことは会社も認めており、少数組合である分会がストライキを行うには、単なる労働力の不提供ではさして効果がなくストライキ自体を他従業員にアピールする必要があったこと、またストライキそのものも 30 分間と短かったこと等を勘案すれば、この程度の紙筒を置いたとしても組合活動としてそれほど非常識なものとは認められない。一方、職制の立場としてこれを撤去したこともそれほど非難されるべき行為でもないが、これに対して組合員として抗議するのは当然であり、それが口論にまで発展したとしても自然の成り行きであろう。かかる状況を見捨てて会社がB 3 係長を不問としながらA10 にのみ警告書を発したことは、同人が分会員であり、またストライキに参加したことに対する報復とみざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号、3 号に該当する不当労働行為である。

4 職務調査問題

- (1) 会社社内報「ゆけん」第 67 号の雑感欄の記事、会社経営計画での賃金体系の検討の項目、組合が証拠として提出した日経連出版の「日本における職務評価と職能給」による手法が、会社の実施した職務調査の手法と軌を一にしていることなどから、会社の職務給導入は考えているとの弁明にもかかわらず、会社が職務調査の実施の目的として職務給、職能給の導入を意図したであろうと組合が推測するのは当然である。分会が職務給、職能給の導入に反対していたことは当事者間で争いはないことであり、職務給、職能給の導入が実現すれば、賃金という最も重要な労働条件の変更になるのであるから、分会が職務給、職能給の予備調査であるとして反対したことに対し、そ

れ自体をとがめることは酷である。

- (2) 会社が職務調査の実施にあたり、その一環としての作業表の記入・提出を業務命令をもって従業員に強制し得るか否かは別として、このような調査を実施するには十分両労働組合と協議を尽すべきであるにもかかわらず、会社は昭和 47 年 7 月 5 日に従業員に職務調査の実施を知らせ、同月 19 日には作業表の配布をするなどあまりに性急すぎるものがある。この間、会社は分会とは 2 度しか団体交渉をもたず、その内容も分会の意見が十分に発表できるようなものではなかったことが窺われる。また、作業表自体についても、職制が提出されたものに記載もれがあるか否かを検討することになっていることから、従業員自身が記入しなければ用をなさないものとも思われぬ。
- (3) 以上のことを勘案すれば、分会がこのような状況下で作業表の提出拒否に出たことは無理からぬ行動であり、なお、正当な組合活動の範囲内にあるにもかかわらず、会社がこれを無視して懲戒処分をちらつかせながら直接分会員に作業表の提出を要求したことは支配介入行為といわざるを得ない。
- (4) このようにみると、会社が作業表提出拒否者個人に対し懲戒処分を行い、幹部責任を追求し、加えて被懲戒者氏名、処分内容を会社の全掲示板に告示するとの異例の措置をあえてとったことは、分会を嫌悪する見せしめの行為といわざるを得ず、これら会社の措置は労働組合法第 7 条第 1、3 号に該当する不当労働行為である。
- (5) 以上のように、作業表提出拒否者に対し会社が懲戒処分やその掲示をしたことに対して、被処分者約 20 名がこの件の責任者である B 5 常務に抗議のため面会を求めたことはあながち不当とはいえない。B 5 常務が全員との面会を 2 度も拒否したことから B 6 次長に対しての抗議に移行したことも自然の成り行きであろうし、その抗議が若干長びいたことを一概にとがめる訳にはいかない。しかし、この抗議が 30 分程度勤務時間内に喰い込んだことについて過去に 10 分ないし 20 分程度であれば、賃金カットはなかったことがあったとしてもこの場合の賃金カットも不当労働行為であるとする組合の主張は認められない。
- (6) A 6、A 8 の B 8 課長との口論には、両名の言辞で通常の勤務時における上司への

態度としては常軌を逸していたものがあったことが認められるが、認定した事実のとおり、作業表提出拒否者に関する懲戒処分が行われた状況下で分会の最高幹部である両名が、会社側に処分理由を質したり抗議に行ったりしたという特異な雰囲気のもとでの言辞であることや、口論の発端はB 8 課長の行為にあり、同課長自身も両名に相当激しい言葉を浴びせていることからすると、両名の言辞を通常の勤務中のそれと同一に論ずるわけにはいかず、上司対部下の関係としてとらえることも不適當である。よって会社が両名にのみ一方的に警告書を発したことは、両名に対する不利益取扱いであると同時に分会に対する支配介入行為である。

5 自己申告問題

- (1) 第1回自己申告実施に際し、分会が、職務についての自己評価、従業員の性格など内心の問題にたち入るような申告が求められていること、社外団体加入の申告等本来の業務に関係のないようなものまで申告対象としていることなどに反撥し、自己申告は従業員の行うべき業務でないと決議して分会員を統制したことは一応の理由があったとみてよからう。

これに対して、会社は、分会の質問文書には1ヵ月も回答しないまま放置したうえ一方的に業務命令であるとして提出しない者には責任追求するとの通告をなし、その後の団体交渉においてもこの固い姿勢を変えなかったのであって、十分な理由のある分会の反対をあえて無視して第1回自己申告を強行した会社の措置は組合に対する支配介入行為と認めざるを得ない。

- (2) 第2回自己申告実施にあたっては、会社は職務についての自己評価、従業員の性格など内心にたち入るような事項や社外団体加入状況等の申告事項を削除したが、分会は第1回自己申告同様、自己申告制度そのものに反対しており、また、第1回自己申告の実施の当否が当委員会で争われている状況下であってみれば、分会が第2回自己申告に反対したことも非難すべきものではない。にもかかわらず、会社が自己申告書提出拒否者を処分すると分会に伝達し再び強行したことは組合に対する支配介入行為に該当する。

- (3) 以上のとおりであってみれば、会社が自己申告書の不完全記入及び提出拒否を理由として、昇給、年末一時金の査定でマイナス要因としたことは、分会の組合活動を理由とするものにはかならず、労働組合法第7条第1号、3号に該当する不当労働行為である。

6 従業員教育問題

- (1) 会社が昭和46年から強化した各種の従業員教育については、係長教育、中堅社員教育に関し内容がつまびらかでない点があるが、既に認定した事実及び会社が社内報「ゆげん」の「雑感」欄でたびたび総評の運動のあり方を非難してきたことからして、その内容に思想教育やいわゆる労使協調の指向、いわゆる民主的労働組合の必要性の強調を含むとともに分会および組合への批判が含まれていたであろうことは推認し得る。

会社がその運営にあたり、職制や中堅社員に対し労使協調を願望するのは自由であっても、分会、組合を誹謗するが如きは、従業員教育に分会員が参加していなくとも、なお分会および組合の活動を阻害するものであり支配介入行為である。

- (2) 会社は、中堅社員教育に分会員を参加させなかったことにつき、どのような従業員を企業の中で指導的人物に育成するかを選択は会社の基本的権利の行使であると主張するが、会社の実施した中堅社員教育の内容からみれば、会社が分会員を中堅社員教育に参加させる訳にいかなかったであろうことは推測し得るし、中堅社員教育に参加するための推せん条件も、同教育に合計100名程度の者が参加しているのに、分会員が1人もこの条件を充たすことが出来ない合理的理由に乏しく会社の主張は失当である。よって、会社が分会員を1人も中堅社員教育に参加させなかったことは分会員に対する差別的取扱いといえる。

7 組合用務外出問題

- (1) 分会が既に公用外出扱いとして認められた2名の枠を超えて労働委員会へ補佐人を出席させたい事情は理解できるが、それが就業時間中になされるものであってみれば、会社が認めた2名の枠での公用外出扱いは一応審問を維持するに足る措置であると認められるので、会社が2名の枠以外の補佐人の公用外出扱いを拒否したことをもって

分会の組合活動を阻害したとは言えない。

- (2) 袋田工場の油研労組役員が会議等で藤沢方面に出張の際公用外出扱いをしたことも、昭和 48 年 8 月にはこれを改めたこと、また、上部団体の集会への参加も後日会社は私用外出扱いの措置をとると分会に回答していることを勘案すれば、分会に対し 2 名の枠で補佐人の公用外出を認めていることと比較して会社が油研労組と分会を差別取扱いしたと直ちに断ずる訳にはいかない。

8 査定結果開示拒否

分会員全員について個々人の査定結果まで分会に明らかにしなくても、個人には説明を拒否せず、結果的に組合は分会員の全容を知り得たものであれば、会社が人事の秘密扱いとしている事項として組合の要求を拒否したとしても、必ずしも不当労働行為とまでは断じがたい。

9 団体交渉について

同一企業内に複数の労働組合が併存するとき、使用者は団体交渉による労働条件の決定について公正を期すべきことは当然であるが、従業員の大過半数を擁する労働組合と少数組合とが併存する場合には、使用者としては多数組合との交渉に重点をおくきらいがあっても、あえて非難し得ないところもあるろう。しかしながら、本件のように少数組合たる分会に対しては、有額回答、上積回答はすべて後まわしとし、会社側交渉員も油研労組に対しては副社長・専務をはじめ首脳部多数が出席しているのに、分会との交渉には 1 人の常務しか出席せず、それも欠席がちであり、そのうえ昇給基準の提示をめぐって会社側交渉員に食言的行為のあったことも認められるのであれば、とうてい組合に対して誠意をもって団体交渉を行ったものとは認めがたい。

10 昇進・昇格差別

- (1) 会社は A 8 の係長昇進を拒否する理由として、①係長職の任用は所属長の推せんにより役員会で決定するもので、従業員や組合の要求により会社が勘案する性質のものでないこと。②係長職は課長の指示ないし意をうけて係業務の円滑な推進を図るものであるから課長と十分協調的でなければならず、業務遂行上残業もやらねばならない

のに、A 8 は上司の B 8 課長を嫌悪し暴言を吐き警告書さえ受けていること、残業はできないと公言していることから所属長の推せんがないこと。③ A 8 と技手同時昇格者 73 名中 23 名がまだ昇進せず A 8 だけが不当に昇進が遅れている訳ではないことを挙げる。

しかしながら、所属長が A 8 の昇進を推せんしない理由のうち、B 8 課長とのおりあいが悪いことは事実であるが、そのことは職務調査問題でもみたとおりあながち A 8 だけが一方的に B 8 課長を嫌悪したからのことではなく、むしろ同課長が A 8 を嫌っていたとも思われ、また、A 8 が残業しないと公言しているとするとも、A 8 が分会の最高責任者であり残業が出来ない状態であったと認められ、残業そのものが直ちに従業員義務ともならないことを考えれば、所属長が A 8 を推せんできないという積極的理由に乏しい。

さらに A 8 が 40 年技手昇格時は匿名組合員であったが、その後は分会役職を歴任したこと、昭和 47 年技手に昇格したばかりの油研労組員 C 2 を昭和 48 年には A 8 をさしおいて係長に昇進させたことを勘案すれば、A 8 の同期昇格者中係長に昇進しない者がたとえ 23 名あったとしても、会社が A 8 を係長に昇進させないことは同人の組合活動や分会役員歴を嫌った措置であると言わざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号、3 号に該当する。

- (2) A 6 以下 12 名が技手、工手に昇格していないことについて、会社は、①所属長の推せんがないこと、②推せんの基準として、係長業務を遂行し得る能力があること、年令 29 才以上の者であること、一定の学卒後経験年数、勤続年数をあげるのみで、A 6 らが推せんにもれたことの具体的理由はあきらかにしていない。

A 6 らは年令、勤続年数等は全て満しているのに、推せんにもれた理由は係長業務を遂行する能力があるか否かであるということになるが、会社が係長業務遂行能力として列挙することは、要するに知識的、技術的、人格的な面で相当レベルのものと会社側証人が証言する程度であって、客観的理由に乏しく、A 6 らが推せんされない合理的理由と言う訳にはいかない。加えて、技手、書記、工手への昇格は従来は年令等

の客観的要件が備われば自動的に資格を付与していたとする会社側証言もあるので、あえて抽象的とも言える上記要件を加えた会社の措置には疑問が残る。

また既に各項で判断した如く会社は分会に対し種々の不当労働行為をなしてきたこと、昭和 37 年 4 月 1 日高校卒扱い入社者の昇格状況、A 6 の同期生の昇格状況で分会員の昇格が皆無なことや分会公然化後 A 8 以外は昇格していないことを勘案すれば、会社が A 6 らを昇格させないことは同人らの組合活動や、分会員であることを嫌悪してとった措置と判断でき、労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号に該当する不当労働行為である。

11 昇給・一時金の差別問題

さきに認定したとおり、昭和 44 年年末一時金の支給以降、組合員全員が低位に査定され続けてきたが、組合は、これは組合員であること又は組合活動をしたことの故をもって、会社が差別取扱いをなしたもので不当労働行為であると主張し、会社は、組合との協定の範囲内での考課によるものであり、組合員らの勤務態度、勤務成績不良に起因するもので他意はないと主張し、直接組合員らの考課を手がけた職制らを証人にたて、個々の組合員の勤務成績不良について疎明しているので以下判断する。

(1) 考課のしくみについて

まず、規律、就業態度、人間関係、理解と判断、仕事の成果の 5 項目の個別評定がなされるが、規律においてさえ各評定者間での基準に確たるものはなく、同一評定者でも必ずしも一貫した基準をもって各期の評定がなされたわけでもないのであって、まして他の項目においては一層評定者の主観に左右される可能性が大きい。

この評定項目のそれぞれに 10 点ないし 30 点の範囲内で配点しその合計が満点で 100 点となるしくみであるが、この採点は各部にまかされていると称して、規律や仕事の成果においては 6 部で 10 点、20 点、30 点の 3 種の採点がなされているのに、この各部間での配点の異なる理由については全く疎明されていない。したがって満点以外の場合は合計点の意味するものは各部の間で全く異ったものとなり合理性に乏しい。

つぎに行われる総合評定の結果によって昇給や一時金のランク付けがなされるが、

その「総合」は個別評定より一層抽象的であり前記合計点との因果関係も明確でない。

(2) 考課の運用についての問題

組合員らの残業時間が少ないことが大きく取りあげられ、ほとんどの評定者が「人間関係」の項目でマイナス要因とされたほか、一部の評定者は「仕事の成果」「就業態度」にも影響すると証言している。

抽象論以外に実際上の業務遂行状況についての数少ない疎明のうち、A 7 組合員の製図能力に関して単位時間製図枚数が他の従業員に比し著しく劣ると係数をあげているが、その基礎となったとする業務日報が前年のものであったりするなど真ぴょう性に乏しい。

また、組合と対抗関係にある油研労組員たる下級職制に下査定をさせたり意見を求めたりする評定者も 2、3 あった。

(3) 直接組合活動を理由とするもの

前述のとおり、職務調査、第 1 回自己申告及び第 2 回自己申告にそれぞれ反対した組合活動をとらえて会社の指令によって考課を下げたほか、昭和 44 年 11 月 13 日に行われたストライキにつき、分会は、当時最大の課題であった「年末一時金要求」、「査定反対」その他数項目の懸案事項を要求してのストライキであったにもかかわらず「C 3 訪米反対」の統一行動日に当り組合がこの 1 項目をも掲げていたことのみを重視して一方的に違法ストときめつけ、これに参加した組合員らに対して会社指令により低査定とした。

以上のように、会社の考課は制度的に評定者の主観に左右され易いものであり、労働者の任意にまかされている残業の多寡が査定の要因とされ、しかも「人間関係」の項目において劣るというあまり常識的でない理由づけや、あわせて他の評定項目にもはねかえるという不合理性に加えて、正当な組合活動をも考課の対象となっており、審査の全過程にみられる会社の反組合的姿勢も考慮すれば、組合員らの遅刻早退欠勤等が多少他の従業員に比べて多かったとしても、組合員らの考課が長年月にわたりおしなべて低位にあるのは会社の不当労働行為の結果とみるのが相当である。

以上のとおり、和解協定を曲解したことによる組合員の不利益扱、分会に 5 年近くにわたり掲示板を貸与しなかったこと、職務調査及び自己申告の強行とこれにからむ組合員の懲戒及び警告、昭和 47 年 4 月の組合ストライキにからんでの A10 組合員に対する警告、袋田工場長発言及び従業員教育による介入、団体交渉における油研労組との差別的取扱、昇給、一時金、昇進及び昇格についての組合員の不利益取扱はいずれも不当労働行為に当り、組合事務所及び油研労組と同程度の掲示板の不貸与、組合活動 30 分間にかかる賃金カット、係長によるストライキ時の紙筒撤去及び組合用務の外出に対する遅刻早退扱いは不当労働行為に該当しない。

昇給及び一時金に関する救済方法については、被申立人から他の従業員との比較資料が提出されていないので申立人の請求するとおり一率に標準ランクまで是正するを妥当とし、また、申立人は、誓約書の掲示箇所につき被申立人の全事業所を請求し、同時に社内報への掲載を求めているが、本件救済は主文の程度で充分と認められる。

よって労働組合法第 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 51 年 1 月 7 日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐 藤 豊三郎

(別表・別紙省略)

別表

分舎員-元分舎_の査定ランカー寛表

(注) f 印は、行会脱退伎の査定、一の湖ば、その時期には退社していて珀研に在用 it ず；

-65-

仕事の遂行上、熱意と
誠意の見られる就業態度
であったか
進んで規則や規律を守
り、職場秩序を保ったか
常に工夫改善に心が
け、質量ともにどれだけ
の仕事の成果を上げたか
本人に要求される理解
と判断力はどの程度発揮
されたか

〔別紙〕

仕事の成果

理解と判断

(一 般)

評定項目とその説明（賞与）

人間関係

就業態度

規 律

た極人をで

る積の務ん

すてと業進

t し僚、め

与と同いた

寄員び用る

に一よをす

上のお意理か

向織司に処た

績組上和にし

業、に調滑調

め的的円協

I 規則や指示をよく守り、職場秩序を守ったか

2 仕事の取りかかりが遅かったり、早じまいするようなことは
なかったか

3 勝手に職場を離れたりムダ話をするようなことはなかったか

4 意識的に規律を乱そうとするようなことはなかったか

5 ずる休みをしたり、遅刻をすることが多くなかったか

1 人の嫌がる仕事や困難な仕事も進んで引き受けるほどの積極
さがあったか

2 仕事をやりっぱなしにして、困るようなことはなかったか

3 責任を回避したり、他に転嫁するようなことはなかったか

4 陰日向なく真面目に仕事をしたか

1 会社業績の向上に寄与しようとする意欲をもって、上司の指示によく従い、進んで仕事に協力したか

2 同僚とよく協調して仕事をしたか

3 後輩や補助者を気持よく自分の仕事に協力させることができたか

4 自分本位の行動や横柄な態度が多く、職場のふんいきを悪くするようなことはなかったか

1 上からの指示や方針をよく理解して仕事をしたか

2 早合点をしたり、何回も同じことを教えなければならないことはなかった

3 仕事の段取りをよく整え、処理に当って妥当な判断をしていたか

4 仕事の流れや、他との関連をよく心得て仕事を処理したか

1 仕事はいつもきちんとやりこなしたか

2 仕事の処理は早いか、遅れて困ることはなかったか

3 仕事の間違いが多かったり、基準に達しなかったりして困ることはなかったか

4 仕事ぶりは確実に安心してまかせることができたか

5 仕事の改善 aH 夫を常に心がけて仕事をしたか

以上のとおり、和解協定を曲解したことによる組合員の不利益扱、分会に5年近くにわたり掲示板を貸与しなかったこと、職務調査及び自己申告の強行とこれにからむ組合員の懲戒及び警告、昭和47年4月の組合ストライキにからんでのA10組合員に

対する警告、袋田工場長発言及び従業員教育による介入、団体交渉における油研労組との差別的取扱、昇給、一時金、昇進及び昇格についての組合員の不利益取扱はいずれも不当労働行為に当り、組合事務所及び油研労組と同程度の掲示板の不貸与、組合活動 30 分間にかかる賃金カット、係長によるストライキ時の紙筒撤去及び組合用務の外出に対する遅刻早退扱いは不当労働行為に該当しない。

〔^|44〕 昇給及び一時金に関する救済方法については、被申立人から他の従業員との比較資料が提出されていないので申立人の請求するとおりの率に標準ランクまで是正するを妥当とし、また、申立人は、誓約書の掲示箇所につき被申立人の全事業所を請求し、同時に社内報への掲載を求めているが、本件救済は主文の程度で充分と認められる。よって労働組合法第 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 51 年 1 月 7 日

神奈川県地方労働委員会

会長佐藤豊三郎