

富山、昭 48 不 4、昭 49 不 6、昭 51. 3. 30

命 令 書

申立人 プリマハム労働組合

被申立人 プリマハム株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人北陸支部組合員に対して、昭和 48 年度に実施した定期昇給及び夏期一時金の考課査定について現行を下まわらず、申立人組合員外の平均と等しくなるよう再査定し、これによって生じた差額をすみやかに支払わなければならない。
また、定期昇給及び夏期一時金の考課査定について、申立人組合員であることを理由として申立人組合員外と差別することにより、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、高岡工場長が申立人北陸支部から人事考課に関する事項について、団体交渉の申入れを受けた場合、「本社・本部団体交渉事項」であることを理由として支部団体交渉を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、本命令交付の日から 15 日以内に下記誓約文を申立人に手交し、同誓約文を縦 1 m、横 1.5m の白紙いっぱい墨書し、被申立人高岡工場正面入口の従業員の見やすいところに 10 日間掲示しなければならない。

記

誓 約 文

当社は、昭和 48 年度の定期昇給及び夏期一時金の支給に関して、貴組合員を不利益取扱いするとともに、これによって貴組合の弱体化を図る支配介入を行ったことは不当労働行為でありました。

今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓約します。

昭和 年 月 日

プリマハム株式会社

代表取締役社長 B 1

プリマハム労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

4 申立人のその余の請求は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社を置き、全国各地に工場、営業所を有する食肉の加工製造及び販売を主たる業務とする、従業員約5,700名、資本金40億円の会社である。

本件申立時、会社の北陸事業部（以下「事業部」という。）は北陸圏内にある工場、営業所を統轄しており、その高岡工場は富山県高岡市にあつて、従業員約500名を擁し、食肉を加工する工場である。

(2) 申立人プリマハム労働組合（以下「組合」という。）は昭和40年5月29日、会社従業員約3,600名で結成され、肩書地に本部を置くほか、全国に9支部を有する労働組合であり、上部団体である全日本食品労働組合連合会（以下「食品労連」という。）に加盟している。

組合北陸支部（以下「支部」という。）は、組合の支部の1つとして事業部従業員で組織されており、その組合員は本件申立時において約215名である。

なお、会社には組合のほかに、プリマ民主労働組合（以下「民労」という。）がある。

(3) 本件申立後、昭和49年2月、会社の組織改正により、事業部を中部圏事業部と改

め、販売部と工場に分け、更に昭和 50 年 2 月、本社の営業本部及び生産本部の直轄としてそれぞれ北陸営業部と高岡工場とになった。

2 組合分裂に至る経緯について

- (1) 組合は昭和 45 年、食品労連に加盟して以来、毎春闘において数波から 10 数波のストライキを実施するなど活発な組合活動を行ってきた。昭和 47 年春闘において組合がスト態勢に入ったところ、会社は 4 月 16 日から 17 日にかけて社長名で従業員に対し声明文を各事業所に掲示した。

その内容は「……本年度の皆さんの要求に対しては、支払い能力を度外視して労働問題として解決すべく会社は妥結した同業他社と同額を 4 月 15 日に提示しました。ところが組合幹部の皆さんは会社の誠意をどう評価されたのか知りませんが、団交決裂を宣言して来ました。

ストライキを執行するらしい組合幹部の姿が私はどうもストのためのストを行なわんとする姿にしか写って来ないのは甚だ遺憾であります。会社も現在以上の回答を出すことは絶対不可能でありますので、重大な決意をせざるを得ません。

お互いに節度ある行動をとられんことをお願いいたします。」

というものであった。

- (2) 昭和 47 年 8 月 26 日の支部大会に向けての支部代議員改選において約 30 名弱の下級職制（係長、班長、職長）が立候補し、初めて対立候補による選挙が行われた。

またその頃、高岡工場においては係長を中心とした会合である「12 日会」や「辰己会」において反組合的動きが見られた。

昭和 47 年 9 月第 8 回全国定期大会において、食品労連脱退の動議が本社及び東京支部の代議員より提出されたが、結論は出ず、持ち越され、その後職場でいろいろ論議され、昭和 48 年 2 月の第 9 回臨時大会において再び討議されたが、保留となった。

そこで、食品労連脱退を主張する組合員らは、昭和 48 年 3 月 4 日新組合民労を結成した。また、事業部においても昭和 48 年 4 月 2 日民労北陸支部が結成された。会社はこれに対し 2、3 日後、組合事務所及び掲示板を貸与した。

(3) 会社と組合は、労働協約を締結していたが、昭和 48 年 3 月末で失効し、その際労使間で労働協約（以下「旧協約」という。）の精神を尊重する旨の合意がなされた。

3 昇給、一時金についての団体交渉経過について

(1) 会社は従来から昇給及び一時金についての考課査定を行うにあたり、A・B・C・D・Eの5段階評価を実施してきており、その分布方法は、A－5%、B－20%、C－50%、D－20%、E－5%という正規分布型に強制割り振りされていた。

昭和 44 年頃、会社は上記正規分布型による考課査定をやめ、事業部ごとに考課査定した結果が中間値（Cランク）になればよいと改めた。

(2) 昭和 48 年度賃金引上げ交渉は 3 月末頃から始まり、会社は 4 月 6 日の団体交渉において第 1 次回答として 1 人平均賃金引上げ額 13,000 円を示し、それに要する総源資は 91 億円くらいで、これは全従業員を対象とした数字であると説明した。また 4 月 13 日の団体交渉において、会社は定期昇給分として、民労と同一内容である組合員 1 人平均基本賃金の 8%、4,135 円を提示した。

更に、会社は 4 月 23 日の団体交渉において、調整給が争点となった際、組合員 1 人平均 600 円で、その調整対象者は 750 人くらいであると回答していたが、4 月 26 日の団体交渉においては 1,500 人ほどであると訂正した。

そして、会社は 4 月 28 日の団体交渉においては全従業員の平均基本賃金 51,692 円に 8%を掛けて、定期昇給分の引上げ額が 4,135 円になると説明した。

(3) 昭和 48 年 5 月 7 日、会社と組合は昭和 48 年度の賃金引上げ及び一時金につき妥結し、協定書が作成された。その主な内容は下記のとおりである。

記

1. 昭和 48 年度賃金増額について

昭和 48 年度賃金増額を次により実施する。

賃金を、組合員 1 人 1 ヶ月平均 13,060 円（諸手当増額を加えると 13,622 円）増額する。この基本的配分は次のとおりとする。

(1) 定期昇給として、組合員 1 人平均 8%、4,135 円を源資として、次の昭和 47 年

度と同基準により基本賃金に組み入れる。

(イ) 人事考課と昇給額

人事考課評定Aの者—本人の昭和47年度基本賃金額の10%

〃 Bの者— 〃 9%

〃 Cの者— 〃 8%

〃 Dの者— 〃 7%

〃 Eの者— 〃 6%

2. 昭和48年度賞与について

昭和48年度賞与を夏期、冬期の2期に分けて支給することとし、夏期6月30日支給分は次のとおりである。

基本賃金の平均3ヵ月分プラス5,000円及び現物支給。

なお、基本賃金平均3ヵ月分は、各人の人事考課評定により、次の計算式により算出された額を支給する。

人事考課評定Aの者—基本賃金月額×3.16

〃 Bの者— 〃 ×3.08

〃 Cの者— 〃 ×3

〃 Dの者— 〃 ×2.92

〃 Eの者— 〃 ×2.84

なお、4月23日会社と民労との間で上記内容と同様の協定書が作成された。

4 人事考課査定とその結果について

(1) 定期昇給及び夏期一時金についての一般従業員に対する考課査定は、事業部において、第1次査定者=係長、第2次査定者=課長、第3次査定者=工場長により行われていた。

(2) 昭和48年度定期昇給の考課査定対象期間は昭和47年1月から12月までの1年間であり、昭和48年1月から2月にかけて事業部で考課査定を実施し、2月上旬頃、その結果を本社に報告した。この考課査定の第1次査定者たる係長は、後に結成され

た民労北陸支部にほぼ全員が加入した。

- (3) 5月25日、会社は協定に基づき5月分賃金と4月分の昇給差額金を支払った。このうち定期昇給分について支部が調査したところ、高岡工場における考課査定対象者297名のうち、支部組合員約156名（未調査10名）の考課査定区分別人数は次のとおりである。

査定Aの者	7名	査定Dの者	41名
〃 Bの者	12名	〃 Eの者	12名
〃 Cの者	77名	〃 E未満の者	7名

- (4) 昭和48年度夏期一時金の考課査定対象期間は昭和47年11月11日から昭和48年5月10日までの6ヵ月間であり、5月中旬頃から考課査定が始められ、その結果は6月に本社に報告された。この考課査定の第1次査定者たる係長はほぼ全員民労組合員であった。

- (5) 6月30日支給された夏期一時金について、定期昇給と同様に支部が調査したところ、高岡工場における支部組合員154名の考課査定区分別人数は次のとおりである。

査定Aの者	0名	査定Dの者	37名
〃 Bの者	11名	〃 Eの者	26名
〃 Cの者	59名	〃 E未満の者	21名

- (6) 「人物観察指導表、職場指導、業績評価の手引」（以下「手引き」という。）は、人事考課査定の実施の際の解説資料として係長以上の職制に配布されており、この手引きの業績評価表Ⅱによれば、その適用を受ける一般従業員に対する考課査定項目は「仕事の速さと量」、「仕事の正確さと質」、「仕事の判断力と応用力」、「規律」、「出勤状況」、「仕事上の意欲」、「その他」であり、またその考課査定の方法は次のとおりである。

記

ii 業績評価表Ⅱ

（対象者）○ この表はⅠ以外の主として作業員、単純な業務の事務員、店員等の職

種を対象としたものです。

- これらの職種ではマニュアルなどによって標準的なやり方が定められているのが普通です。上司はそのような基準手続を部下に十分知らせておく責任があります。この基準に照らして評価して下さい。

5 下級職制による民労勧誘について

(1) A 2 に対する言動

昭和 48 年 4 月 21 日、就業時間中の午後 2 時 10 分頃、富山市諏訪川原の喫茶店「さんしょう」において、民労組合員の富山営業所係長 B 2（以下「B 2」という。）が同営業所に勤務する組合員 A 2 に対して事務打合せ後、「現在の組合で満足しているか。」、「現在のプリマハム労働組合は君に対して何をしてくれるか。」などと言って組合脱退、民労加入を勧めた。

このことを組合の発行する新聞で知った事業部は、B 2 に対して就業時間中の組合活動はしないように注意した。

(2) A 3 に対する言動

昭和 48 年 4 月 22 日午後 8 時 30 分頃、組合員 A 4 は、支部書記長 A 5（当時）から民労役員の B 3 副資材係長（以下「B 3」という。）及び C 1 民労役員が組合員 A 3 に対して民労加入を勧誘しているとの連絡を受け、A 3 宅を訪れた。

A 4 が B 3 に「なにをしに来たか。」と尋ねたところ、B 3 は「A 3 さんが組合に残るか民労に行くかで迷っている。だからわしはそういうふう聞いたから上司の立場で来ているのだ。」と答えた。

また、B 3 は A 3 に対して「上司の立場で来た。今のあなたの立場は非常に可哀想だ。民労に加盟したらどうか。」などと言って組合脱退、民労加入を勧めたが、A 3 は組合に残った。

(3) 金沢営業所及び福井営業所における B 4 の言動

ア 昭和 48 年 4 月 27 日午後 1 時頃、民労組合員のチェーンサービス課セールスマネージャー B 4（以下「B 4」という。）が会社金沢営業所を訪れ、組合員に「民労

に加盟するものはいないか。」などと言って民労加入を勧誘した。

イ 5月2日午後4時10分頃、B4は会社福井営業所を訪れ、しばらくして組合員A6に対し「組合においては生活がよくなる。今の組合では会社はつぶれる。」、「民労に来れば面倒をみてやるし職制にもなれる。」などと言って組合脱退、民労加入を勧めた。

6 B5課長の飲食店「愛好」における言動について

- (1) 昭和47年7月8日午後6時30分頃、B5工場材料一課長（以下「B5」という。）は高岡市内の料亭「千鳥」で開かれた会社長岡営業所長等の歓送迎会に出席し、そこに8時頃までいて相当量の飲酒をした。
- (2) 同日午後8時10分頃、千鳥を出たB5は午後7時から仕出屋「福島屋」で開かれていた工場仕入課員の退職送別会に出席し、更に飲酒した。席上、同席者の間で口論があって、B5は「この席でそういう話をするな。出るなら外へ行って男らしくやってきなさい。」などと言った。
- (3) 同日午後9時40分頃まで「福島屋」にいたB5は、2軒の宴会で非常に酔ったので代行運転を依頼するため9時50分頃、以前からこのような場合便宜を図ってもらっていた飲食店「愛好」へB6高岡工場長及びB7長岡営業所長とともにいった。
- (4) B5らが店内に入ったとき組合員のA7（以下「A7」という。）A8、A9、A10、A11らがいた。B5は代行運転者が来るのを待つ間、畳敷きの部屋で寝ころんだり、起き上ってカウンターとの間を往復したりしていた。一方、B6工場長とB7所長はカウンターで斉藤らと話をしながら酒を飲んでいった。
- (5) B5らが飲み始めてから約30分後、突然B5はカウンターにあった栓の抜いてないビールビンを中心にカウンターの角にぶつけて割り、「けんかはこのもの。男のけんかを見せてやる。」と言いながらカウンターに向って見栄を切るような恰好をしたため、隣にいたB7所長が羽がいじめして抱きとめた。まもなくB5ら3人は代行運転の車で帰った。
- (6) B5がビールビンを割ったとき、とんで来たビールビンの破片でA7は左腕にかす

り傷を受けた。

7 A12 に対する懲戒処分について

- (1) 昭和 48 年 6 月 2 日午後 2 時頃、工場製造一課の組合員 A12 (以下「A12」という。) は、製造課と材料課の建物の間のコンクリート通路 (幅約 8 メートル) に沿った製造課側の溝をジェット・クリーナー (放水圧でよごれを洗い流す装置) で清掃中、当該クリーナーで材料課側の路面に 1 メートル角大の文字で「組織再」と書いた。A12 は「組織再建」と書こうとしたが、「組織再」とまで書いたところ、午後 2 時 30 分の休憩のベルが鳴ったため落書きをやめそのまま放置して帰ったので、文字は数日間消えずに残った。
- (2) 6 月 4 日、上記の落書きについて事業部が調査した結果、A12 の行為であることが判明したので、B 8 製造一課長が同人を呼んで注意したところ、その場で謝罪した。
なお、事業部はこの事件を落書きによる施設破損として本社へ報告した。
- (3) 旧協約第 70 条では、従業員に対する懲戒は、会社の代表者若干名をもって構成する賞罰委員会が決定し、その際組合代表者の意見を聴聞すること及び必要な場合には本人に直接事実を説明する機会を与えることを定めていた。
6 月 21 日会社は、旧協約の定めるところにより組合に対し A12 の行為を賞罰委員会に付議する旨及び意見があれば文書を提出するよう通知したので、組合は意見を提出した。また、7 月 2 日、本社人事部の C 2 主査が出張して事業部の B 8 製造一課長及び A12 に会い落書きについて調査した。
- (4) 7 月 7 日、会社が A12 の落書きについて賞罰委員会に付議した結果、賞罰委員会は同人の行為が会社就業規則第 65 条第 1 号及び第 5 号に該当する服務規律違反であるとして譴責処分を行うことを決定した。
- (5) 7 月 9 日、B 8 製造一課長が A12 に対して懲戒処分書を手交し、それと同時に人事課長が A12 に始末書の提出を求めたところ、同人はそのときは承諾したがその後、組合が本件につき当地労委へ救済申立てを行ったので現在まで始末書を提出していない。
- (6) A12 は製造一課における組合の職場班委員であり、その職務は班委員長のもので、

組合員の不平不満の聴取、職場交渉への出席、組合執行部の伝達事項を連絡することなどである。

- (7) 6月30日午後1時40分頃、民労組合員の製造一課係長B9（以下「B9」という。）がジェット・クリーナーで原料運搬用の台車を清掃中、コンクリートの路面にジェット・クリーナーによるうず巻き状の模様を残した。

事業部はこの模様について調査したところ、清掃中にジェット・クリーナーが台車からそれ、路面に模様をつけたもので意識的に行ったものではないとして問題にしなかった。

8 組合費の控除について

- (1) 会社はその月の給料計算日における組合員の在籍によって組合費を控除することとし、毎月25日に支払われる賃金から組合費をチェック・オフし、組合へ引渡していた。

なお、月の途中で組合員の加入、脱退があっても日割計算は行っていない。

会社は組合費の控除後、組合に対し課所別の人数と金額を通知し、特に事業部においては支部に対し組合員が退職したり、非組合員になった場合はその氏名も通知していた。

- (2) 3月7日以降の団体交渉及び事務折衝において、組合は会社に対し「3月4日に民労が結成されたが、組合には労働協約があるから、全部組合へ民労の組合費も入れてほしい。現在誰れが申立組合員か民労組合員か分らない。4月からはっきりさせる。民労と話し合い、トラブルのないようにしたい。」と申入れたのに対し、会社は「組合間のトラブルにまきこまれたくない。話し合いでまとめてほしい。」と言った。

また、組合は「両組合間で話し合い、その結果を会社へ連絡する。」と言い、会社は「組合同士の話し合いで片づけばよいが、それができない場合、民労も組合と同様に取り扱う。」と説明した。

- (3) 3月10日頃、会社は民労とチェック・オフを含む労働協約を締結した。会社は組合から両組合での上記の話し合いについての連絡を待ったが、給料支払日近くになっ

ても連絡はなく、督促したが何ら回答がなかったので組合ごとにそれぞれ組合費を控除して両組合に対して引渡した。

- (4) 3月分組合費のチェック・オフの通知を受けた組合は、これまで1ヵ月分約700万円であった組合費が約400万円に減額していたので、会社へ組合費減額の理由を問い合わせたところ、会社は民労との労働協約に基づき民労から提出された組合員名簿によりチェック・オフを行って民労分の組合費を民労に引渡したと答えた。

これに対し組合は、両組合の所属組合員を明示することを求めたところ、会社は組合員の所属については組合内部の問題であるとして答えなかった。

- (5) 4月10日頃、事業部は民労北陸支部が提出した組合員名簿を確認のうえ組合費のチェック・オフ・データを本社に提出した。

- (6) 4月分組合費のチェック・オフの通知を受けた支部は、104名分の組合費が減額していることを知ったが、その通知書には従来と異なり減額の理由が明示されておらず、課所別の人数と金額のみ記載してあった。

- (7) 支部は申立組合からの脱退届を提出した者は1人もいなかったもので、事業部に対し5月3日付けの文書で「①支部からの脱退者がいないにもかかわらず、なぜ金額及び人員が減らされているのか。②支部に対し、なぜ組合費の減額について事前に連絡ができなかったのか、その理由を明確にされたい。」との問い合わせに対し、事業部は5月4日付けの文書で「過日組合本部から本社に対して本件と類似の照会があり、本社はこれに答えております。」との回答をした。

- (8) 組合は会社から満足な回答が得られないとして、5月22日付け及び6月2日付けの文書をもって上記と同趣旨の申入れをしたが、これに対し会社は何ら答えていない。

2 人事考課に関する支部団体交渉について

- (1) 旧協約に次のような規定がある。

第20条 会社と組合との間に行う団体交渉を中央団体交渉、会社の事業部と組合の支部との間に行う団体交渉を事業部団体交渉という。

第21条 団体交渉の対象となる事項は次のとおりとする。

(イ) 労働条件に関する事項

(ロ) 苦情処理に関する事項

(その他略)

第23条 会社及び組合は、いずれか一方より団体交渉の申入れを受けたときは、これに応じなければならない。

このほかに苦情処理手続が規定されている。

- (2) 昭和49年9月30日、昭和49年度の賃金引上げ及び夏期一時金についての考課査定に疑問を持った支部は、「会社は団体交渉で査定基準、点数表、昇格基準、査定権限等を明らかにし、労使対等決定の原則にそって話し合うこととし、①現在使っている人事考課表を詳しく説明せよ。②昭和48年度の各個人の人事考課表（昇給、一時金）のもとになったプリマ労組員の査定考課表を明らかにせよ。」との文書を事業部に提出して、団体交渉を申し入れた。更に、10月5日、10月17日、支部は事業部に対し上記9月30日の申し入れと同趣旨の団体交渉を申し入れたが、事業部は3回とも団体交渉を行わず、事務折衝の席上、B10人事課長は「人事考課に関しては事業部・支部間の問題ではなく本社・本部間の問題であるから事業部で話し合う筋合いのものではない。団体交渉をもてない理由は書面で出す必要はない。」と答えた。

その際、A5支部委員長（当時）は「手引きによれば事前に話し合い、お互いに納得したうえでなければ評価してはならないとある。どうしてしないのか。事前に個人目標設定についての指導がなされていない。労働条件にかかわる問題だから当然に会社は話し合うべきだ。」と主張したのに対し、B10人事課長は「職場の中で指導している。団交をもつ必要はない。個人の問題を交渉する必要はない。」と答えた。

- (3) 昭和49年10月15日から18日の間、支部組合員7、8名が各課長に対し、業績評価表、人事考課査定の際の話し合い、夏期一時金の考課査定結果と支給額との関係等について説明を求めたところ、各課長は「全く知らないことだ。」、「私はわからない。再度調査してみる。」、「君は悪いはずだ。反省しなさい。」、「そういうことを聞きにくる態度が悪いんだ。」などと言った。

- (4) 支部と事業部の団体交渉においては、いままで定期的な 36 協定、年度末の職場改善要求のほかに新機械導入、同一工場内での組合員の配置転換、組合員に対する不利益処分、全員セールスマン運動について協議されたことがある。

第2 判断

1 定期昇給及び夏期一時金の支給について

- (1) 申立人は、定期昇給及び夏期一時金について会社が不当労働行為を行ったとして次のとおり主張する。

ア 昭和 48 年 5 月 7 日締結された「協定書」によれば、昭和 48 年度の定期昇給として、組合員 1 人当り昭和 47 年度平均基本賃金の 8 %、4,135 円を源資として基本賃金に組み入れることになっており、また、夏期一時金については組合員 1 人当り昭和 48 年度平均基本賃金の平均 3 ヶ月分を支給することになっている。しかるに、高岡工場における支部組合員 156 名を調査したところ、定期昇給分の総支給額は 603,865 円（1 人当り平均 8 %）であるべきところ、572,623 円（7.33%）しか支給されておらず、差額 31,237 円が不足している。また、夏期一時金についても同様に 154 名を調査したところ、総支給額 26,350,476 円（1 人当り平均 3 ヶ月）であるべきところ、25,432,338 円（2.79 ヶ月）しか支給されておらず、差額 918,138 円が不足している。

イ 協定書における「組合員平均」とは申立組合員のみをいう。その理由は次のとおりである。

(ア) 労働協約の効力は当該協定締結の当事者にのみ及ぶのが原則であるから、協定に「組合員 1 人平均」と明記されている以上、この「組合員」とは申立組合員のみをいうものである。

(イ) 協定が組合分裂後に締結されたのであり、民労と会社間において締結された協定とは調印期日が異り、またそれぞれの協定による賃金の支給日も別々であるから、この協定は民労の協約と一切関係がないものである。

(ウ) 協定における「組合員」なる文言が、民労組合員も含むとすれば、単に「組合

員」でなく、「両組合員」または「従業員」と明記すべきであるが、かかる明記がない以上、申立組合員のみを対象とすることは明らかである。

(エ) 協定において「組合員 1 人 1 ヶ月平均 13,060 円 (諸手当増額を加えると 13,622 円)」と記載されているが、民労と会社間の協定においては「組合員 1 人 1 ヶ月平均 13,622 円」となっており、() 内の文言がなく、これは会社が、民労組合員についてのみ、諸手当増額分を加えずに 13,622 円の賃上げをなしたことになっている。

また、協定において「定期昇給として、組合員 1 人平均 8 %4,135 円を源資」とする旨記載されているが、民労と会社間の協定には「平均 8 %」という文言はなく、4,135 円という金額のみが記載されている。であるから、申立組合員のみを「1 人平均 8 %」とする趣旨であることは明らかである。

以上により、会社は協定に反して定期昇給及び夏期一時金の考調査定を行った。

ウ(ア) 会社は各工場ごとに、A－5%、B－20%、C－50%、D－20%、E－5%の強制分布を定め、おおむねそのわく内で定期昇給及び夏期一時金の考課査定を実施してきた。

(イ) 昭和 48 年度賃金改訂時における高岡工場の定期昇給についての考課査定対象従業員は 297 名であった。これを上記の強制分布によりランクづけすると次表のとおりとなる。

	(組合)	(民労)
A (5%定数14.5名)	7	7
B (20%定数 58名)	12	46
	19	53
C (50%定数 145名)	77	68
D (20%定数 58名)	41	17
E (5%定数14.5名)	12	3
	53	19
E未満査定外	7	

即ち、強制分布によれば、Aは従業員全体の約 15 名となり、うち組合 7 名、民労 7、8 名、Bは 58 名で組合 12 名、民労 46 名、Cは 145 名で組合 77 名、民労 68 名、Dは 58 名で組合 41 名、民労 17 名、Eは 14 名で組合 12 名、民労 3 名となることになる。

これによって明らかなように、組合における (A+B) : (D+E) は 19 : 53 であるのに対し、民労の (A+B) : (D+E) は 53 : 19 であり、組合は民労に比して極端に低く考課査定されていることが一目瞭然である。

(ウ) 次に夏期一時金について考課査定対象従業員 295 名についてみると、考課査定
の差別は次表のとおりいっそう歴然としている。

	(組合)	(民労)
A (5%定数13.7名)	0	13
B (20%定数54.8名)	11	44
C (50%定数 137名)	59	78
D (20%定数54.8名)	37	7
E (5%定数13.7名)	26	0
E未満査定外	21	

} 11
} 57

} 63
} 7

即ち、(A+B)では組合 11 名、民労 57 名、(D+E)では組合 63 名、民労 7 名となり、(A+B) : (D+E)において組合 11 : 63、民労 57 : 7 となる。

またEは民労 0、組合は分布定数 13.7 名の 2 倍である 26 名となっている。

更に、(A+B+C)では、組合 70 名、民労 135 名となり、民労組合員の約 95% が従業員の平均以上の考課査定である。また、(A+B)の全従業員における割合は、民労 40%で、組合 8.2%にすぎない。

そこでかりに強制分布の方法によらず、高岡工場における考課査定の平均を中間値Cに維持することとした場合においても、組合における (D+E) の低位査

定者の部分が増大すれば、民労らの（A+B）の上位査定者が増大することは自明のことで、会社の不当差別は明らかである。

エ 考課査定の第1次査定者である係長は、すべて民労北陸支部結成の際その中心であった民労組合員であり、従って考課査定は公正を欠き申立組合員は厳しい査定を受け、一方民労組合員には有利な取扱いがなされている。

オ 業績評価表による考課査定は「手引き」に従って行わなければならないにもかかわらず、従業員との面接による目標設定がなされず、査定者の主権と恣意によっていたと判断される。

また、支部は事業部に対し、再三、本件定期昇給及び夏期一時金の考課査定結果一覧表などの提示を求めたが、事業部が応じなかったのは、上記の差別が存することを端的に示している。

会社が不当労働行為を行っていないと主張するなら、真実を明らかにすべきであり、これを隠蔽しようとした会社の態度に不当労働行為意思がうかがわれる。

以上のおり会社の行為は、申立組合を極度に嫌悪し組合を弱体化もしくは壊滅させる目的のもとになされたものであり、民労を擁護し、育成するために民労結成後、数日を経ずして組合事務所等を貸与し、また民労の組合費についてチェック・オフを行うなどしたことの経緯にかんがみれば、本件の昭和48年度の定期昇給及び夏期一時金の考課査定について民労北陸支部組合員に比して支部組合員を不利益取扱いしたものであり、このことは会社の明らかな不当労働行為である。

従って、定期昇給については昭和47年度平均基本賃金の8%以上に、夏期一時金については平均基本賃金の3ヵ月以上になるよう再査定したうえ（但し、各組合員個人の査定は現行を下回らない。）、これらの是正に伴う支給済み金額との差額を支払わなければならない。

(2) これに対し被申立人は、次のとおり反論する。

ア 申立人の主張は、昭和48年春闘における団体交渉の経過を無視するもので、会社は団交において組合員平均8%（＝4,135円）という会社回答が前年同様（即ち、

組合分裂前であるから全従業員の平均) の意味であるということをはっきりと明らかにしており、また、組合ごとにそれぞれ組合員平均 8% とする趣旨であるのなら、各組合で構成員の平均基本賃金がそれぞれ異なるから、両組合が同一内容 (平均 8% = 4,135 円となることはありえないので、昭和 48 年 5 月 7 日、組合と締結した協定における「組合員」とは明らかに全従業員のことをいうものである。

イ 昭和 48 年度定期昇給の考課査定は昭和 48 年 1、2 月に既に完了しており、その後組合が分裂したのであるから、この考課査定は全従業員を一本にして行われているのは当然であり、また、5 月 7 日締結した協定によって新賃金を 5 月 25 日に支給したが、この間に再査定をして操作することは時間的に困難であった。であるから、上記の考課査定結果をそのまま使用することで労使が合意に達していたので、上記の考課査定結果によって申立組合員だけの平均が 8% (= 4,135 円) になることは決してありえないことを協定当事者が知悉していたはずである。

また、夏期一時金の考課査定は組合分裂直後に行われているが、その当時両組合間で組合員の流動が甚しく、組合別に考課査定を行うことは不可能であり、全従業員を一本に考課査定を実施したのであるから申立組合員だけの平均が 3 ヶ月になるということはない。

ウ 申立人のいう正規分布型の考課査定は「考課表」を使用していた頃実施していたが、「評価表」に変わって以来、全体として平均値が保たれていればよいと改めたので昭和 48 年度は正規分布型の考課査定は行っていない。

エ 昭和 48 年度の定期昇給及び夏期一時金の考課査定において申立組合員を集計した場合に全従業員の平均値より低いとすれば、それは申立組合員に平均値以下の成績の者がより多くいたからである。

以上によって明らかとなり、組合と締結した協定は申立組合員のみ定期昇給 1 人平均基本賃金の 8%、夏期一時金 1 人平均基本賃金の 3 ヶ月を内容とするものではなく、また、組合間に事実、考課査定差があったとすれば、それは両組合の間で構成組合員の成績 (質) に優劣があったからであり、申立人の協定内容及び考課制

度の誤解があったものとしか考えられず、会社は考課査定によって組合間差別を行うという不当労働行為意思は全くない。

以下これについて判断する。

(3)ア 昭和 48 年 5 月 7 日締結した組合との協定中にある「組合員 1 人平均」の「組合員」とは、協定が組合ごとにそれぞれ締結されており、また両組合の協定中の文言が異なるのであるから、この協定の適用を受ける組合員のみであると考えられないでもないが、昭和 48 年度賃金引上げ交渉における前記第 1 の 3 の(2)認定に照らしてみると、申立組合員及び民労組合員を一本にした全従業員の平均をさすものと認められる。従って、定期昇給の組合員 1 人平均 8 %及び夏期一時金の組合員 1 人平均 3 ヶ月とは、全従業員の平均基本賃金の 8 %及び 3 ヶ月の意味である。

イ 従来の人事考課査定は、A・B・C・D・E の 5 段階ランクにより考課査定対象人員をそれぞれ A－5 %、B－20%、C－50%、D－20%、E－5 %に割り振りしランクづけをしていたが、昭和 44 年頃全従業員の考課査定ランクを平均して中間値（Cランク）になればよいと改められていることは前記第 1 の 3 の(1)認定のとおりである。

昭和 48 年度定期昇給の考課査定対象人員は高岡工場において 297 名であり、そのうち申立組合員は 166 名であったので残りの 131 名は民労組合員などであった。

組合調査によると申立組合員の考課査定結果のランク別人員は前記第 1 の 4 の(3)認定のとおり A は 7、B は 12、D は 14、E は 12、E 未満は 7（E 未満の考課査定はないので E 未満を E として扱う。）であり、 $(A+B) : (D+E)$ は 19 : 60 となり、また夏期一時金についても同じく前記第 1 の 4 の(5)認定のとおり A は 0、B は 11、D は 37、E は 26、E 未満は 21（E 未満の考課査定はないので E 未満を E として扱う。）であり、 $(A+B) : (D+E)$ は 11 : 84 となるので、定期昇給及び夏期一時金の考課査定において申立人主張の如く民労組合員などについて $(A+B)$ をふやすか、 $(D+E)$ を少なくするかしなければ全従業員の間値 C が保てないことになるから、結局のところ、定期昇給及び夏期一時金について申立組合員

は民労組合員などに比して低位に格づけされていると認めざるをえないことになる。

会社は組合調査に対し、定期昇給についてはBは12でなく19であり、E未満の考課査定はなく、また夏期一時金についてはBは11でなく14、Cは59でなく94、Eは26でなく14、E未満の考課査定はないと組合調査には誤りが多いと主張するが、それを立証する裏づけ資料の提出も疎明も行われなから被申立人の主張は採用できない。

ウ(ア) 第2次査定者である課長、第3次査定者である工場長は1日のうちわずかの時間しか現場を見回らず、また前記第1の4の(6)認定の業績評価表の評定項目をみると部下である従業員の勤務状況を十分に知っていなければその項目について考課査定することが困難であるから、第1次査定者である直属の上司たる係長の考課査定結果がかなり決定的であったと考えざるをえない。しかも、この第1次査定者である係長が民労組合員であるからこの考課査定が民労組合員に有利に、一方組合員には厳しく行われたとする申立人の主張はもつともであると考えられる。

なお、考課査定の実施については、「手引き」に従って従業員との面接による目標設定がなされていないとする申立人の主張は前記第1の4の(6)認定のとおりであるので、その主張は採用できない。

(イ) 被申立人は、定期昇給の考課査定の行われた昭和48年1、2月頃は組合がまだ一本化しており、組合別に差別して考課査定をすることは不可能であると主張するが、昭和47年8月の組合支部大会に向けての代議員選挙に組合執行部批判派である下級職制が対立候補として立候補しており、課長ことに係長は組合員であるから、その後の食品労連脱退をめぐる組合の状況も十分知っており、部下について執行部支持派と同批判派の色分けは十分可能であったはずであり、従って、組合別に定期昇給の考課査定が不可能であったとする被申立人の主張は納得できない。

また被申立人は、夏期一時金の考課査定の行われたのは組合分裂直後で両組合間で組合員の流動が甚しく、全従業員を一本にして考課査定をしたと主張するが、

夏期一時金の考課査定の行われた5月中旬頃は組合の分裂があつて会社は民労からチェック・オフのための組合員名簿の提出により、両組合員の所属別を確認しているはずであるから、全従業員を一本にして夏期一時金の考課査定を行ったとする被申立人の主張は採用できない。

(ウ) 被申立人は組合間に考課査定差があつたとすれば、両組合間で構成組合員の成績に優劣があつたからであるとしているが、このことについてただ組合員の何名かにつき組合分裂の前後を通じて成績が変わらないという主張をするのみであるから、これについて被申立人の疎明は不十分であるから、その主張は採用できない。

エ この種の組合間差別については、組合が外形的に差別があるという事実を立証、疎明すれば十分であり、その場合会社においてその差別された事実を正当化する合理的な理由を疎明しない限りにおいて問題となっている差別的取扱いについて組合の疎明がなされたものとして取扱われざるをえないのである。

オ 以上のとおり、昭和48年度の定期昇給及び夏期一時金について申立組合員の考課査定が民労組合員の考課査定の平均よりもかなり低位にあることが認められ、会社はそれに対し資料等を提出してその合理性を疎明しなければならないのに、これを行おうともせず、しかも組合分裂前、組合批判派であり、分裂後民労の組合員である係長が第1次査定者として申立組合員を考課査定するのは、組合分裂の経緯からして到底考課査定の公平を期待できないことが明らかであつたにもかかわらず、むしろこの考課査定を利用したと認められる状況にあるから、申立組合員に対するこの低査定は、会社が申立組合の組合員であることを理由として不利益取扱いをなすとともに組合の弱体化を企図したものであると推認できるから、会社はその不当労働行為に対し責任を免れることはできない。

2 下級職制による民労勧誘について

(1) 申立人は、B2、B3及びB4の下級職制が申立組合員に対して組合からの脱退及び民労加入を勧めたことは、いずれも組合を壊滅し、民労を助長するために会社と一体となり、もしくは会社の意を体してなした組合の団結を侵害する行為であると主張

する。

(2) これに対し被申立人は、B 2がA 2に対して民労加入を勧誘したらしいが、それはたまたま外勤先でA 2と会った際業務上の話のついでにわずかの時間組合員同士で会話しただけであり、これは、全く会社の目の届かない外勤先の出来事で、またB 3及びB 4が行ったと申立人が主張する同人らの言動についても、それは就業時間外のことであるから、たとえそのような言動がかりにあったとしてもB 3、B 4はいずれも民労組合員であり民労組合員として民労へ勧誘した言動については組合間の問題であって、会社は一切関知しないと反論するので以下判断する。

(3) 会社が使用者の利益代表者でない下級職制の言動について責任を負うためには、その言動が会社の指示に基づくものであるとか、会社の意を体して行われたものであるとか、あるいは会社がその効果を享受せんとする意図の下にその言動がなされるのを放置していることなどの要件が必要であって、これらを本件についてみるに、B 2、B 3及びB 4が前記第1の5の(1)、(2)、(3)認定の日時、場所でそれぞれ民労組合員として申立組合員に対し組合からの脱退及び民労への勧誘をしたことがうかがわれる。

しかし、これらについて会社は全然知らなかったものであり、B 2に対しては後日これを知り同人に注意をしているので組合脱退、民労加入の勧誘を会社が放置していたことにはならず、またB 2、B 3及びB 4が会社の指示を受け、あるいは会社の意を体して民労への勧誘を行ったとする申立人の疎明が何らなされていない。

また、組合分裂後、組合及び民労が組合員の獲得に努めていた時期に民労組合員であるB 2、B 3及びB 4が民労加入の勧誘を行っていることを併せ考えると、同人らの言動はその組織拡大のためになされたものであり、会社の支配介入意思介入についての立証が不十分である本件について不当労働行為の成立を認めることは困難である。

3 B 5課長の飲食店「愛好」における言動について

(1) 申立人は、B 5が「愛好」店内に入るや入口近くにいたA 7の椅子を引き倒したり、また割ったビールビンを持って逃げようとするA 7を追いかけ回し、「お前みたいなこわくさい組合幹部は全部殺して会社をやめたる。」などと言った。

このことは会社がB 5を通じて組合の班役員であるA 7に対して組合自治の介入にわたる暴言並びに個人の生命、身体に対する脅迫的言動を加え、組合活動、職場活動を妨害、抑圧したものであると主張する。

(2) これに対し被申立人は、B 5が酩酊し、深酔の状態にあったが、A 7に向って組合が主張するような言動を行った事実はないと反論するので以下判断する。

(3) B 5が前記第1の6の(1)、(2)認定の2つの会合に出席し、相当に飲酒したため「愛好」に入ったときはかなり酩酊しており動作もきわめて緩慢であった。B 5がB 6工場長、B 7所長のいるところで「けんかはこうするものだ。男のけんかを見せてやる。」と言ってビールビンを割ったことは、やや唐突な感じがなくてもないが、それは「福島屋」で起きた同席者同士の口論に起因するものであると考えられるので、このような深酔のうへの言動が直ちに組合活動を意識的に抑圧することにつながるとは到底認められない。

また、A 7は申立人主張の趣旨にそのような証言を行っているが、このA 7証言だけをもっては疎明が十分でない。

よって、B 5が支部の職場班役員であるA 7に対し脅迫的言動を加え、これによって組合活動を妨害、抑圧しようとした事実について、それが会社の意図に出ずることが申立人によって疎明されず、またB 5の言動が酩酊し、深酔の状態でのものであると認められる以上、本件に関し、会社がB 5を通じて申立組合に支配介入したと認めることは困難である。

4 A12に対する懲戒処分について

(1) 申立人は、会社がA12を譴責処分にしたのは、組合分裂後同人が組合員宅を回るなどして団結維持及び組織再建のため活発な組合活動を行ってきたのを嫌った会社が本件落書き行為が発生したのを奇貨として同人を過酷な処分に付し、組合員に畏怖感を抱かせ、よって組合活動を抑圧せんとしたものであり、またB 9が本件と類似の落書きをしたのに、これを不問にし、A12だけを譴責処分にしたのはA12の活発な組合活動を理由とした意図的なものであると主張する。

(2) これに対し被申立人は、A12 が就業時間中に会社施設に落書きをしたことは明らかに違法な行為であり、これに対し旧協約、就業規則に定める手続により譴責処分を行ったのであり、何ら組合活動を理由としたものではない。

またB9の行為を会社が問題にしなかったのは、当該行為は意識的に行ったものではなく、意味のない線を印したものでA12の行為とは全く本質を異にするものであると反論するので以下判断する。

(3) 従業員は、就業時間中は使用者の命令及び指揮監督の下に誠実に労務を提供する義務を負っており、使用者は従業員がこの労務提供を怠ったり、会社が定める服務規律に違反した場合その従業員に対して所定の手続により懲戒処分を行うことができる。

本件の場合、会社はA12の就業時間中における会社施設に対する落書き行為を服務規律違反として旧協約に定める手続に従い、同人を懲戒処分に付したのは正当である。

申立人は、A12の組合活動を理由として懲戒処分がなされたと主張するが、同人の組合活動は職場班委員であるということのみで申立組合員として特に活発な組合活動をしていたという疎明がなく、同人の組合活動を会社が嫌ったという事情もうかがわれないから、少なくとも組合活動を理由として懲戒処分がなされたものではないと考えられる。本件懲戒処分がA12の活発な組合活動を理由としてなされたものでない以上、単に譴責処分が相当かどうかにより帰することになり、従ってA12の活発な組合活動を理由として本件譴責処分がなされ、同人に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入があったとする申立人の主張は認められない。

なお、申立人は会社がB9の行為を問題にせず、A12だけを譴責処分にしたのは不当であると主張するが、B9の行為は前記第1の7の(7)認定のとおりA12の行為とは全く異質なものであると認められる。

5 組合費の控除について

(1) 申立人は、組合分裂後申立組合に対する脱退届の提出がないから、すべて申立組合員であるにもかかわらず、会社が4月分のチェック・オフにおいて一方的に104名分の組合費を民労に引渡したのは労働協約違反であり、組合の財政基盤の崩壊を意図し

た団結権を侵害する行為である。

また、企業内に複数組合が併存する場合のチェック・オフの取扱いについては特に慎重を期すべきであり、民労結成直後において、たとえ民労から要請があったとしても、チェック・オフを行うにつき所属組合、組合員数についてそれぞれの組合と事前に確認し合い、はじめて控除、引渡すのが当然であるにかかわらず、これを懈怠した。

更に、組合費控除の計算は毎月 11 日から翌月 10 日までとなっているから、民労北陸支部の結成が 4 月 2 日であるので、民労へ引渡した 4 月分組合費のうち 31 日分の 22 日分 213,672 円を未納分として会社は組合へ支払うように主張する。

- (2) これに対し被申立人は、4 月分組合費のチェック・オフは組合とは旧協約の精神を尊重する旨の合意に基づいて、また民労とは新たに締結した労働協約に基づいて、それぞれ行ったものである。労働協約はその本質上、当然のことながら協約締結当事者の構成員のみを拘束するのであって、その組合員でない者には原則として効力が及ばない。

であるから、申立組合からの離脱者はその瞬間から申立組合の労働協約の効力は及ばず、組合から離脱し、民労に加入後直ちに民労の協約が適用され、民労のチェック・オフを受けることになる。このため会社が民労に引渡した組合費は、申立組合に引渡すべきものを民労に引渡したのではない。

従来から組合員の加入、脱退については、組合から会社に通知することなくすべて会社がその認知したところに従い一方的に処理したうえで、その結果を組合に通知する慣行であったのである。

更に、組合費のチェック・オフは従来、給料計算日現在における組合在籍か否かにより処理しており、日割計算は行っていないと反論するので以下判断する。

- (3) チェック・オフは労働組合に対する便宜供与として、複数の労働組合が併存する場合に、会社はそれぞれの組合に対して公平に行わなければならないことはいうまでもないことである。

昭和 48 年 4 月、事業部において民労北陸支部が結成され申立組合から民労へ組合員

の移動があった。4月分組合費のチェック・オフは申立組合に対しては旧協約の精神を尊重する旨の合意に基づき、また民労に対しては新たに締結した労働協約に基づき、それぞれ給料計算日現在に在籍する当該労働組合の組合員について行われたのである。

この当時、組合員の移動による混乱があったが、それについては、前記第1の8の(2)認定のとおり会社と申立組合間において十分でないにしろ話し合いが行われており、一応会社としてはある程度の配慮をしたと考えられないでもない。

また、申立人は組合からの脱退届がないにもかかわらず、会社が民労へ申立組合分の組合費を引渡したのは不当であると主張するが、労働組合に対する加入及び脱退は労働者の自由であり、組合はその自由を拘束することはできない。

本件の場合において、組合が分裂し民労が結成され組合員の一部が民労に加入したという事実を申立組合が認めながら、組合に対しそれら民労への加入者からの脱退届が未提出であるということのみで、従前どおり申立組合員としてのチェック・オフを主張するのは合理的理由があるとは認められないから、申立組合から脱退し、民労へ加入した民労組合員分の組合費を会社が民労へ引渡したのは正当な処置である。

更に、申立人は4月分の組合費は日割計算を行うべきであると主張するが、就業規則第31条によれば「賃金の計算期間は1日より当月末日迄として毎月25日にその月の分を支給する。」こととされており、毎月の組合費も給料計算日現在において組合員が所属する労働組合別に賃金からチェック・オフし、それぞれの組合に引渡したものであり、またいままで日割計算の前例はない。

従って、会社が行った4月分組合費のチェック・オフについては、組合の財政基盤の崩壊を意図する支配介入が行われたとする申立人の主張は認められない。

6 人事考課に関する支部団体交渉について

(1) 申立人は、次のように主張する。

ア 支部は事業部内の組合員の労働条件に関する事項について、高岡工場長及び北陸営業部長と交渉する権利を有する。

イ 本社が人事考課について最終的な決定権限を有するとしても、高岡工場長は会社

の窓口として妥結権限の有無にかかわらず交渉に応ずべき義務がある。

ウ 高岡工場従業員の人事考課を同工場の職制が実施している以上、工場長はその手続、査定理由、査定結果を十分承知しているから、人事考課に関して改善、是正を必要とする場合は、工場長は本社に対し報告する職責を負うことは明らかである。

エ 労働協約には、事業部・支部団交を定め労働条件及び苦情処理に関する事項も団交事項となしうることを明記しており、中央団交、支部団交のいずれを申入れるかは組合の自主的判断に委ねられる旨の定めがなされている。

オ 人事考課の査定結果に基づいて組合員の昇給、昇格、配転が行われるから、組合または組合員に考課基準や考課査定の結果を明らかにしないで賃金決定等を行うことは許されない。また、組合員であることを理由に賃金等について差別取扱いをしているのであるから人事考課査定の恣意性ないしは矛盾を明らかにするため、支部特有の問題として団体交渉を行うべきである。

カ 事業部・支部団交事項として、昭和 46 年以降新機械導入、工場内の配置転換、不利益処分、営業所長の懲戒処分、全員セールスマン運動について協議し解決してきている。

キ 以上の理由で、高岡工場長は支部に対し団体交渉で

(ア) 考課表のひな型とその記入要領（査定手続など）の詳細

(イ) 各考課項目についての査定基準点数表

(ウ) 査定結果に基づく昇給、昇格、配置転換基準

(エ) 組合支部高岡工場組合員の昭和 47、48 年度考課表の記載内容、各人査定結果と査定額との関係及び査定段階分布状況

について事業部・支部団体交渉により明らかにしなければならない。

(2) これに対し被申立人は、次のように反論する。

ア 旧協約は、本社・本部団交と事業部・支部団交を定めており、全社統一的共通問題は本部団交、各事業部特有問題は支部団交の対象としている。

イ 人事考課制度は全社統一的共通問題であり、その本質上も、協約及び慣行上も本

部団交の事項でありえても支部団交の対象となりえない。

ウ 申立人は従業員の考課査定が事業部職制によって実施され、事業部が各人の査定内容をよく知っていることを理由として支部団交事項であるとしているが、支部が事業部に対し団交申入れしているのは1人1人の考課査定結果についてではない。もし1人1人の具体的な査定結果を問題にするなら、協約上苦情処理の手続を先行すべきであり、この手続を経ずにいきなり団体交渉の事項とすることができないのは協約上明らかである。

エ 事業部は支部との間で団交対象事項となりうるものについては従来から団体交渉を実施しており、人事考課制度は10年以上実施しているが、その間人事考課の問題については支部から過去1度も団体交渉の申入れがなく、昭和49年9、10月に突如として事業部に申入れられた。

以下これについて判断する。

(3) 団体交渉は、本来労使が対等の立場で双方権限ある代表者が出席し、組合員の労働条件について交渉するものである以上、組合員の昇給、昇格、配置転換等の基礎的労働条件を決定する要因となる人事考課についてもその考課査定内容、査定手続等は団交事項になると考えるべきである。

団体交渉には本部団交と支部団交があり、おのずからその目的、内容に基づく制約があつて、一般的には、労使の協約においてそれぞれ交渉事項を定めている。

被申立人が人事考課に関する事項は全社統一的共通問題であり、従って本社・本部の交渉事項であるとして事業部に対する支部からの団体交渉に、事業部は応ずる必要がないと主張するのもうなずけないではない。しかしながら、本件において支部が事業部に団交申入れしているのは、高岡工場における支部組合員1人1人の苦情処理に関してではなく、人事考課に関する実施状況、運営の実態等を明らかにして、もし不合理な運用がなされておればそれを是正するための糸口をさぐるための交渉を申入れしているのである。組合は実際に人事考課を行っている事業部と支部の間においてより効果的な議論が可能であるとしてこの申入れをしているのであるから、事業部は支部

からの申入れ事項について説明を受け、問題点を明らかにし解決を図るため誠意をもって交渉をなすべきである。そしてかりに支部交渉によって解決ができなくとも、問題点の所在、労使の主張等を鮮明にしこれを本社に報告し、場合によっては本社・本部の団体交渉に移して人事考課制度の改善の問題として解決を図ることを考えてしかるべきである。また、会社が人事考課に関する事項は全社統一的共通問題として本社・本部団交の専管事項であり、また現実問題としていままでこの種の支部団交の前例が全くないとの理由だけで事業部・支部団交を拒否し、ことに支部からの数次の団交申入れに対し事務折衝において事業部・人事課長が人事考課に関する事項は、本社・本部団交事項であると答えるのみで、事業部・支部団交に一切応じられないとの態度を固執しているのは団体交渉を拒否する正当な理由があるとは考えられず、よって事業部は支部からの団体交渉の申入れに誠意をもってすみやかに応ずべきである。

7 以上のとおり、会社が申立組合支部の組合員に対して、昭和 48 年度の定期昇給及び夏期一時金の支給に関して不利益な取扱いをするとともに、これによって組合の弱体化を図る支配介入を行ったことは、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と認める。

また、高岡工場長が申立組合支部から申入れのあった人事考課に関する団体交渉に応じなかったのは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると認める。

なお、申立人は他に陳謝文の新聞掲載を求めているが主文の命令で救済が果せるものと判断する。

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 3 月 30 日

富山県地方労働委員会

会長 島 崎 良 夫