

大阪、昭47不68、昭52. 1. 18

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部丸善ミシン
支部

被申立人 丸善ミシン株式会社

主 文

1 被申立人は、別紙記載の申立人組合員（A 1を除く）に対して、昭和47年夏期一時金における査定を次のように是正し、それによって生じた差額相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。

- (1) 申立人組合員A 2、同A 3、同A 4、同A 5、同A 6及び同A 7の査定について、それぞれ規律びん乱行為によるマイナス査定がなかったものとする。
- (2) 上記6名を含む本件査定時における一般従業員である組合員の査定分布が下表記載の非組合員の査定分布と同様になるよう再査定すること。

ただし、この再査定にあたっては、各申立人組合員の従来の査定を、同人らに不利益に変更してはならない。

査 定 ラ ン ク	A	B	C	D	E	ゼロ
非組合員査定分布	22. 4%	30. 2%	23. 0%	14. 9%	8. 3%	1. 2%

2 被申立人は、申立人組合員A 1に対して、昭和47年夏期一時金における査定をCランクに是正し、それによって生じた差額相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。

3 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、

被申立人会社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人 代 表 者 名

当社は、昭和 47 年夏期一時金において貴組合員を不当に低く査定し、不利益な取扱いを行いました。これは、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、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人丸善ミシン株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、守口市）に本社及び工場を置き各種ミシンの製造・販売の事業を営む会社であり、従業員数は約800名である。

(2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部丸善ミシン支部（以下「組合」という）は、本件審問終結時、会社従業員及び被解雇者合わせて61名で組織される労働組合である。

なお会社には、組合のほかに会社従業員約280名で組織される丸善ミシン労働組合（以下「丸ミ組合」という）がある。

2 労使関係の推移について

(1) 組合は、昭和32年に結成され、その後41年夏に至るまでは労使間の対立は顕著なものではなかったが、同年年末闘争中に組合役員が配置転換されたため、組合は実力行使を含む反対闘争を行った。この組合の闘争に不満を抱いた会社の係長、非組合員らが中心となって同年12月、丸善ミシン従業員組合が結成された。

(2) 43年秋から同年年末にかけて、組合は、当時会社が社運をかけていた新型ミシンの組立ラインに対し集中的にストライキを行った。この闘争中に、会社が多くの組合員を譴責処分にしたため、組合は上記処分は不当労働行為に当るとして当委員会に救済を申し立てた〔43年（不）第55号及び44年（不）第11号事件〕。

(3) また、同時期に会社製品に多数の不良品が発見されるという事態が生じたが、会社は、これを一部組合員による意図的な不良品作りの結果であると判断し、翌44年3月、組合員2名を懲戒解雇に、更に他の2名の組合員を減給処分にした。これに対し、既に2月から賃上げ要求等いわゆる春闘要求を掲げて闘争をすすめていた組合は、更にこれらの処分の撤回をも求めて、その後130日間に及ぶ闘争を展開し、ようやく7月31日にいたって、労使間の自主交渉により上記処分問題及び春闘は解決し、併せて前記譴責処分問題も解決したため、前述の不当労働行為救済申立事件は取下げられた。

なお、上記闘争期間中である5月、前記従業員組合が解散し、同時にそれを吸収する形で丸ミ組合が結成された。

(4) ところが、8月、会社は製品検査制度の合理化を図るとして、いずれも検査課員である組合副委員長A8（以下「A8」という）、組合書記長A9（以下「A9」という）、組合員A10（以下「A10」という）、同A11、同A12（以下、上記5名を「A8ら5名」と総称する）に配置転換を命じ、これを拒否した同人らを解雇したため、組合は、これら解雇が不当労働行為に当るとして当委員会に救済を申し立て〔44年（不）第38号及び45年（不）第3号事件〕、47年2月25日、当委員会は、後述のとおり救済命令を発した。

(5) 更に、45年春闘に際し、組合が会社正門付近の鉄柵に組合旗を掲揚したところ、会社は自らこれを撤去したうえ組合の返還要求にも応じなかったため、組合は、これら一連の会社の行為が不当労働行為に当るとして当委員会に救済申立て〔45年（不）第22号事件〕を行い、48年1月23日、当委員会は、救済命令を発した。

3 本件夏期一時金問題の交渉経緯について

(1) 47年6月9日、組合は、会社に対し夏期一時金として基本給の3.5ヵ月分を組合員

に一律に支給するよう文書で要求し、その趣旨を説明した。これに対し会社は、当該年度の夏期及び年末一時金を一括して決定するという従来どおりの年間臨給方式を主張し、夏期一時金問題のみの交渉を主張する組合と対立した。

- (2) 6月23日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。席上、会社は、年間臨給は一時金部分と賞与部分からなる旨回答し、更に一時金部分は夏期及び年末一時金ともに一律に基本給の2ヵ月分とし、賞与部分は60%を査定により、残り40%を基本給比例により決定するとの旨説明した。これに対し組合は、年間臨給方式には反対であるとし、また賞与部分に占める査定部分の比率が大き過ぎ、しかもその支給額も低いと主張した。

なお、会社は、その際組合に対し、査定には職制を対象とする職務に応じた職務査定が含まれており、また規律びん乱行為については査定の中でマイナスに評価すると説明した。

- (3) 6月26日、再び団体交渉が行われたが、双方ともに前回と同様の主張を繰り返すにとどまった。

しかし、同月30日、丸ミ組合と会社は、従来どおりの年間臨給方式を踏襲し、かつ賞与部分における査定分と基本給比例分との比率を、会社案の60%対40%に代えて、50%対50%とすることで妥結し、7月7日に丸ミ組合員に夏期一時金が支給されることとなった。このため、組合は、7月6日、丸ミ組合の場合と同一内容で妥結した。

その妥結内容の詳細は以下のとおりである。すなわち、

- ① 年間臨給とする。年間臨給は、一時金部分と賞与部分とに区分して支給する
- ② 年間臨給支給対象者は、夏期は47年5月20日現在、また年末は同年11月20日現在、それぞれ勤続1年以上の正社員で、かつ支給日現在会社に在籍している者とする
- ③ 一時金部分の支給額は、夏期及び年末それぞれ各人の基本給の2ヵ月分とする。
ただし、欠勤1日につき総額の0.74%を控除する
- ④ 賞与部分については、就業規則に違反して処分を受けた者でその情の重い者、勤

務成績あるいは勤務態度の著しく悪い者（処分を受けないまでも、たびたび会社の規律を乱した者、あるいは出勤率の極端に悪い者）には支給しない

⑤ 賞与部分の配分については、基本給比例部分と査定部分をそれぞれ50%とする、ただし、出勤率が95%未満の者については査定部分は支給しない

⑥ 夏期一時金は、一人平均168,559円（基本給の2.846ヵ月分に相当）とする
というものであった。

(4) なお、本件夏期一時金支給の対象者は634名であり、その内訳は一般従業員455名（内組合員は55名）、職制164名（内組合員は1名）、特殊勤務者15名であったが、本件審問終結時において組合員である者は別紙のとおり30名（内女子組合員は1名）であり、そのうち出勤率が95%未満の者は、A13、A14、A15、A16、A17の5名である。

(5) 7月7日、全従業員に夏期一時金が支給されたが、第1表記載のとおり一般従業員である組合員への平均支給額は前記協定の⑥項に規定された額を下回っていた。

また、組合員中ただ一人の職制であるA1（以下「A1」という）への支給額は、177,000円（同人の基本給の2.826ヵ月分）であり、同人と同格（班長待遇）の者の平均支給率2.86ヵ月分を下回っていた。

第1表 47年夏期一時金支給状況表（一般従業員である組合員）

項 目		金 額
基 本 給		51,612円
一 時 金 (2 カ 月)		103,224
賞 与	基本給比例(0.423ヵ月)	21,832
	査 定	10,909
欠 勤 控 除		△ 1,824
支 給 額		134,225
支 給 率		2.601ヵ月

(注 金額は各項目とも平均値である)

4 一般従業員に対する査定について

- (1) 会社は、前記協定による査定について、その対象期間を、46年11月21日から47年5月20日までとし、現業系（主としてマシン製造部門）の一般従業員に関しては、第1次査定を組長に、第2次査定を係長に担当させ、非現業系（主として事務・管理部門）の一般従業員に関しては、第1次査定を係長に、第2次査定を課長に担当させた。
- (2) 査定ランクは、A～E及びゼロの6ランクである。その決定方法は、まず、第1次査定権者及び第2次査定権者が、それぞれ第2表記載の人事考課表に基づき、普通の者を7点とし、最高を10点、最低を4点として各査定項目ごとの評点を決定し、その評点到職種別の係数を乗じて修正評点を算出する。次に、各査定項目ごとの修正評点の和を各人の査定点とし、第1次査定の査定点の40%と第2次査定の査定点の60%の数値の和を最終査定点とし、性別に関係なく各職場ごとに、この最終査定点の上位の者をAランクとし、以下順次ゼロランクまで、その分布の比率がゼロランクを除いて、原則として1：2：4：2：1になるよう決定する。そして更に、課内調整を課長が、各課間調整を各部長が行い、最後に、総務部長が、規律びん乱行為を行った者について、査定ランクを下位のランクに落とす、マイナス査定を行った。

以上が本件査定の具体的方法である。

第2表 人 事 考 課 表

考課要素	着 眼 点	ウ エ イ ト				
		管 理	監 督	一 般 A	一 般 B	販 売
1 仕事の正確さ	仕事の処理過程もその結果も正確で誤りなく、十分に信頼できるものであつて、あとで問題が発生するようなことはなかつたか。	/	1	1	2	2
2 仕事の速さ	仕事を手ぎわよく仕上げる速さ、又は定められた時間内での仕事の量はどうか、販売職にあつては販売実績は一定基準と比較してどうか。	/	/	1	1	3
3 責 任 感	自己の職務の重要性を自覚し、仕事に打込んだか、自己の職務を誠実に最後までやり通す意欲、あるいは自己又は部下の行為の結果に対して進んで責任を負わんとする気持はどうか。	1	2	1	2	1
4 協 調 性	組織の一員であることを自覚し、上司の命令・指示をよく守り、もしくは他部門又は同僚と協力して相互の問題の解決に努力したか、また社規・社則等をよく守り、職場規律の保持に努めたか。	1	1	2	3	1
5 積 極 性	困難な仕事にも自ら進んで飛び込んでゆき、また新しい仕事の開発に意欲的であつたか、研究心が旺盛で改善や研究の努力をしたか。	2	1	1	1	2
6 知 識 ・ 判 断	職務遂行に必要な知識をよく身につけて、新しい問題や事態に直面した場合にその本質を正しく理解して、適切な処理ができたか。	2	2	2	1	1
7 企画・計画	与えられたテーマをうまく立案企画し、方針や目標にかなり具体的アイデアをよく生み出したか、またアイデアを実現するための計画・手順は適切で合理的であつたか。	2	1	2	/	/
8 指導監督	部下の「知識技術の育成」に意を用い、また各人の能力に応じた「適正な仕事の割振り」を行なつて業務遂行を円滑にし、あるいは組織内に「好ましい人間関係」を形成し、かつ「部下の信頼」を得たか。	2	2	/	/	/

(注) ウエイトの欄中、管理は係長、係長代理である者を、監督は組長、組長待遇、班長、班長待遇である者を、一般Aは非現業系である一般従業員を、一般Bは現業系である一般従業員を、それぞれ指す。

- (3) 前記査定方法により行われた一般従業員の最終査定結果の人員分布状況等は、第3表記載のとおりである。また規律びん乱行為によるマイナス査定が行われる以前の査定結果は、第4表記載のとおりで、Cランク以上の者の割合は非現業系の一般従業員（88名中、組合員は男女各1名のみ）の場合、87.5%であるが（組合員は、いずれもCランク）、現業系の一般従業員（308名中、組合員は46名）の場合は67.6%であり、組合員比率の低い非現業系に上位ランクの者が集中している。

第3表 一般従業員最終査定結果表

査定 ランク 区分		A	B	C	D	E	ゼロ (出勤率 95%以上 の者)	小計	ゼロ (出勤率 95%未 満の者)	計
非組合員	男	59人	70人	52人	32人	21人	0人	234人	35人	269人
	女	19	35	28	20	8	4	114	17	131
組合員	男	1	6	4	6	16	2	35	7	42
	女	1	2	5	1	4	0	13	0	13

第4表 現業系・非現業系別査定結果表

査定 ランク 区分		A	B	C	D	E	ゼロ (出勤率 95%以上)	計
非現業系		26人 (29.6%)	31人 (35.2%)	20人 (22.7%)	6人 (6.8%)	5人 (5.7%)	0人 (0%)	88人 (100%)
現業系		54 (17.5)	83 (27.0)	71 (23.1)	53 (17.2)	42 (13.6)	5 (1.6)	308 (100)
現業系	非組合員	52 (19.8)	74 (28.2)	62 (23.7)	46 (17.6)	24 (9.2)	4 (1.5)	262 (100)
	組合員	2 (4.3)	9 (19.6)	9 (19.6)	7 (15.2)	18 (39.1)	1 (2.2)	46 (100)

更に、現業系の一般従業員中でも、非組合員でCランク以上の者の割合は71.7%であるが、組合員の場合は43.5%であり、また一般従業員の男女別査定結果（マイナス査定を含まない）は第5表記載のとおりである。なお、各査定ランク別の支給金額は、第6表記載のとおり、性別により異っており、また一般従業員の組合員・非組合員別査定結果（マイナス査定を含まない）は、第7表記載のとおりである。

第5表 男女別査定結果表

査定 ランク 区 分		A	B	C	D	E	ゼロ (出勤率 95% 以上)	計	平 均 査定額
男	非組合員	人 59 % (25.2)	人 70 % (29.9)	人 52 % (22.2)	人 32 % (13.7)	人 21 % (9.0)	人 0 % (0)	人 234 % (100)	円 19,936
	組 合 員	1 (2.9)	7 (20.0)	6 (17.1)	6 (17.1)	14 (40.0)	1 (2.9)	35 (100)	13,429
女	非組合員	19 (16.7)	35 (30.7)	28 (24.6)	20 (17.5)	8 (7.0)	4 (3.5)	114 (100)	16,096
	組 合 員	1 (7.7)	2 (15.4)	5 (38.4)	1 (7.7)	4 (30.8)	0 (0)	13 (100)	13,077

第6表 査定ランク別・性別支給金額表（一般従業員）

（単位 円）

査定 ランク 区分	A	B	C	D	E	ゼロ
男	27,500	22,500	17,500	12,500	7,500	0
女	25,000	20,000	15,000	10,000	5,000	0

第7表 一般従業員査定結果表

査定 区分 ランク	A	B	C	D	E	ゼ ロ	計
非組合員	人 78 % (22.4)	人 105 % (30.2)	人 80 % (23.0)	人 52 % (14.9)	人 29 % (8.3)	人 4 % (1.2)	人 348 % (100)
組 合 員	2 (4.1)	9 (18.8)	11 (22.9)	7 (14.6)	18 (37.5)	1 (2.1)	48 (100)

- (4) ところで、会社は、44年8月から業務の改善等について自発的な提案を従業員から募り、優秀な者については表彰する提案制度（以下「T A T運動」という）を行っていたが、組合員のほとんどはこの運動に参加せず、また、残業についても組合員の多くは、ほとんど行わなかった。

5 職制従業員に対する査定について

- (1) 会社は、一般従業員の査定については、前記方法によったが、職制である係長、係長代理、組長、組長待遇、班長、班長待遇については、これとは別個に職務査定を行った。その内容は、会社の全部長で構成される部長会議において、各職位ごとに、各人の出勤状況、残業状況（主として、残業手当が支給されない係長及び係長代理を対象とし、その時間数により会社に対する貢献度を評価する）、勤務成績及び規律びん乱行為の有無・程度について、総合的に断判して、平均をCランクとして、AランクからEランク及びゼロランクの計6ランクの範囲内で査定するというものであった。

また、各査定ランクの支給金額は、第8表記載のとおりであって、一般従業員に比べて多かった。

なお、会社は、職制従業員の勤務成績の査定についても、一般従業員と同様第2表記載の人事考課表により行った。

第8表 査定ランク別支給金額表（職制）

職 制 \ 査定ランク	A	B	C	D	E	その他
係 長 (21)	150,000 (3)	135,000 (8)	120,000 (4)	105,000 (3)	90,000 (1)	60,000 (1) 40,000 (1)
係 長 代 理 (22)	115,000 (2)	102,500 (9)	90,000 (4)	77,500 (4)	65,000 (1)	60,000 (2)
組長(17) 主任(40) 主 任 検 査 員 (5)	60,000 (10)	55,000 (20)	50,000 (11)	45,000 (13)	40,000 (8)	0 (0)
組 長 待 遇 (5)	55,000 (0)	50,000 (0)	45,000 (2)	40,000 (2)	35,000 (1)	0 (0)
班 長 (31)	50,000 (5)	45,000 (7)	40,000 (10)	35,000 (3)	30,000 (6)	0 (0)
班 長 待 遇 (23)	45,000 (2)	40,000 (5)	35,000 (7)	30,000 (7)	25,000 (2)	0 (0)

注 () の数字は人数を示す。

- (2) 前記方法により行われた職制の査定結果によれば、組合員中ただ一人の職制（班長待遇）であるA1は、最低のEランクの評価を受けた2名のうちの1名（他の1名は非組合員）であった。

なお、会社においては、班長待遇は特定の職位を示すものではなく、資格を示すものである。

- (3) A1は、従前は外注管理系のアームベッド（マシン本体）検査業務を担当していたが、45年3月20日から結核療養のため休職となり、46年10月4日、復職した。しかしながら、会社は、同人が復職に際し、医者から残業を禁じられていたことから、肉体的にかなりきつい業務であり、また残業もしなければならない上記業務を同人に担当させることができないと判断し、更に同人の休職中に同業務の欠員補充が行われていたことから、たまたま1名の欠員があり、かつ業務内容も肉体的に比較的楽な国内倉庫係に、同人を、その同意を得た上で、配置転換した。

A1は、復職当初は、国内倉庫係で出荷される製品の掃除や梱包作業等他の係員の手伝い程度の軽作業に従事していたが、47年5月以降は製品の出荷に際してのトラッ

クへの積み込みや付属品の取付け等の業務も行うようになった。

なお、A 1 の査定対象期間中の残業時間数は、2 時間であり、班長待遇者中最も少なかったが、この間同人は1日も欠勤したことはなかった。一方同人と同様に最低の E ランクに査定されたもう一人の職制（非組合員）は、無断欠勤 1 日を含めて欠勤が 3 日あり、班長待遇者のなかで最低の出勤状況であり、かつ勤務成績も最低であった。

6 規律びん乱行為によるマイナス査定について

- (1) 前述のとおり、会社は規律びん乱行為についてマイナス査定を行うとしていたが、本件査定に際しては、①組合員である被解雇者の職場立入りと業務妨害、②組合員による会社正門での通行妨害、③組合来訪者の施設内無断立入り及び④組合員の施設内無断ビラ配布行為があり、これらは、いずれも規律びん乱行為に該当するとして、第 9 表記載のとおり、執行委員長及び書記長を含む執行委員全員（ただし、当時解雇されていた者を除く）について、その指導責任を追及して査定ランクを 1 ランク、更に率先実行した責任を追及して当時執行委員長であった A 2（以下「A 2 委員長」という）及び書記長であった A 3（以下「A 3 書記長」という）の査定ランクを重ねて 1 ランク、それぞれ下位に落とした。

しかしながら、執行委員らとともに同様の行為を行った一般組合員についてはマイナス査定は行わなかった。

第 9 表 規律びん乱行為によるマイナス査定状況表

執行委員 氏名	A 2 委員長	A 3 書記長	A 4	A 16	A 5	A 13	A 6	A 7
マイナス 査定前	B	C	E	ゼロ	D	ゼロ	D	C
マイナス 査定後	D	E	ゼロ	ゼロ	E	ゼロ	E	D

7 いわゆる規律びん乱行為について

本件査定の対象となった規律びん乱行為の具体的な内容は以下のとおりである。

(1) 職場立入り問題について

- ① 47年2月25日、当委員会は、A 8ら5名に対する前記解雇は、不当労働行為であると判断し、会社に対し同人らを原職に復帰させるよう命令した。
- ② ところが会社は、同日付けでA 8ら5名に対し、当委員会の命令については、中労委、裁判所で争うのでその結論が出るまでは、従来どおり就労は認めず、会社内への立入り（組合事務所を除く）を禁止する旨文書で通告し、同旨の文書を会社内にも掲示した。
- ③ しかしながら、A 8ら5名は、同月28日午前8時5分ごろ、解雇される以前の同人らの職場であった検査課の職場に赴き、同人らの直接の上司になる同課製品検査係長B 1（以下「B 1係長」という）に対し、当委員会の前記命令に基づき、本日から就労する旨述べた。これに対してB 1係長は、総務部長のB 2から、当委員会の命令については中労委に再審査の申立てを行うと聞かされており、また同人らの職場復帰の指示は受けておらず、詳細については分からないとの旨答え、これから朝礼を行うので邪魔しないで欲しいと述べたが、同人らは、上記と同様の発言を繰り返した。そして、午前8時25分にA 8ら5名は、同係長に、明日再び来るので同人らの就労する職場を考えておくよう述べて引き揚げた。
- ④ 翌29日、A 8ら5名は、再び検査課職場に赴き、午前8時8分から約10分間にわたり、B 1係長に対して、同人らが就労する職場は決定したかと尋ね、また、同人らが就労できないことについて同係長の個人的見解をただした。これに対してB 1係長は、職場への立入りは禁止されているので、退去するよう求めた。
- ⑤ その後も、3月1日から同月23日まで、A 8ら5名は、連日、午前8時前後に、短い場合で1分間、長い場合で25分間程度、就労を求めて検査課職場に無断で立入った。

なお、同人らとの対応はB 1係長が行っていたが、その場には、同係長の部下であり非組合員である主任検査員5名や警備員数名がおおむね立会っていた。

⑥ 3月3日、会社は、組合に対しA8ら5名は会社内に不法に侵入し、B1係長を集団で吊し上げ、同係長の業務を妨害し、職場規律を著しくびん乱したとして嚴重に抗議するとともに、これらの言動を指導した組合幹部に対し指導責任を追及する権利を留保する旨記載した文書を手交した。

なお、会社においては、始業時刻は午前8時10分であり、係長の職にある者は始業時刻までに係員の出欠状況をは握し、当日の欠員の補充の段取りをすることになっていた。

(2) 通行妨害問題について

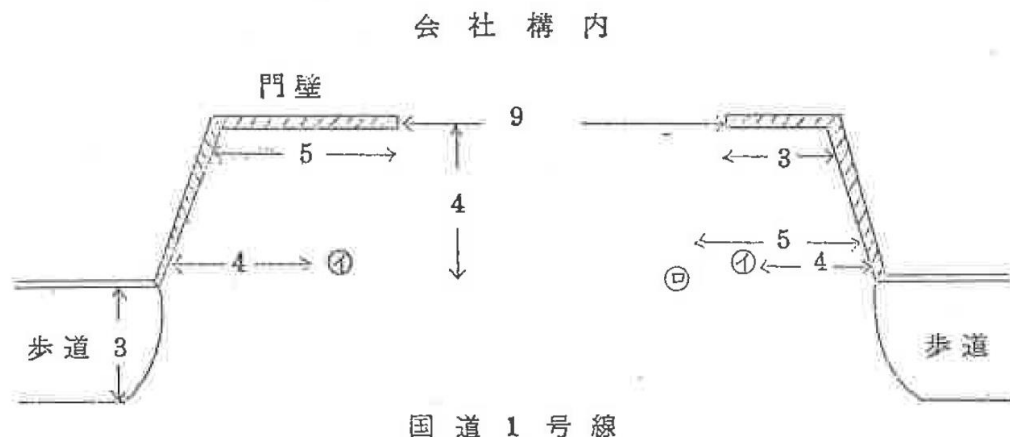
① 47年4月11日早朝、A2委員長ら数名の組合員は、当時春闘要求中であったために、組合旗を会社正門沿いの鉄柵に掲揚しようとしたところ、これを制止、撤去しようとした会社警備員との間でトラブルが起った。

そこで、A2委員長ら4名の組合員は、組合旗を保持して正門前の会社敷地内(図1、㊸地点)に午前7時40分ごろから同8時15分まで立っていた。

ところで、会社正門は国道1号線に面しており、車で出勤する会社従業員は、通常は正門前でいったん停車することなく会社構内に進入していたが、当日はA2委員長らの上記行動のため、いったん停車してから会社構内に進入した。

図1 正面付近図

(単位 メートル)



② 翌12日午前7時36分から同8時25分までA2委員長ら十数名の組合員は、前日と同一地点に組合旗を保持して立っていた。そこで会社は、同日午後、組合に対しこのような組合の行動は通行の妨害となり、会社の規律をびん乱するものであるとして、その指導及び実行の責任を迫及する権利を留保する旨の抗議警告書を手交した。

③ 同月19日午前9時ごろから正午ごろまで、A10は、図1の㊸地点に組合旗を保持してパイプ椅子に腰掛けていた。これに対して会社は、同人に口頭で注意し、重ねて同日午後0時30分ごろ、A10の上記行為は通行妨害となるので、即刻やめるよう、またこのような行為を続けるならば、その指導責任を迫及する旨の抗議警告書を組合に手交した。

なお、同日午前9時ごろ、会社の出入り業者の小型乗用車が会社構内から出ようとしたが、上記のとおりA10が正門付近に腰掛けていたため、同人を避けようとして正門に向かって右寄りに進行したところ、会社構内に入ってくる対向車と正面より遭遇し、正門手前で一時立ち往生したことがあった。

(3) 施設内無断立入り問題について

① 47年4月15日午後4時から組合は、ストライキを行い、会社の許可を得て、食堂で集会を開催した。

なお会社は、食堂の使用許可に際し、㊸外部の者を無断で立入らせないこと、㊸食堂以外の場所には立入らないこと等の条件を付していた。

② 同日午後4時10分ごろ、組合の上部団体である総評全国金属労組大阪地本の常任委員であるA18（以下「A18常任」という）が、A8とともに上記組合集会に参加するため会社を訪れ、会社正門横の警備員室に会社構内の組合事務所へ行く旨届出て、組合事務所に立寄り、その後両名は、組合員が集会を行っていた食堂へ赴いた。ところが、食堂へ通じる廊下で、両名は巡回中の会社警備員C1（以下「C1警備員」という）と出会い、同警備員からA18常任が食堂へ入るのは無断立入りになるので許可を得よう注意された。しかしながら、両名は、許可を得ることなく、そのまま食堂へ行き、集会に参加した。

なお、会社では、従来から会社従業員でない者が、会社内の組合事務所に行く場合は、警備員室に届出るだけでよいが、会社内のその他の場所へ行く場合には会社の許可を要することになっている。

(4) 無断ビラ配布問題について

- ① 従前組合は、正門付近の会社敷地外でビラ配布を行っていたが、44年1月ごろから正門近くの当時のタイムレコーダー設置場所（以下「旧タイムレコーダー設置場所」という。なお、本件当時、タイムレコーダーは、各職場ごとに設置されていた）付近や会社食堂付近で配布するようになったことから、会社と組合との間で紛争が生じた。そこで、同年7月31日、双方の間で、会社は旧タイムレコーダー設置場所付近についてだけ配布を認めるとの旨の協定が締結され、上記紛争は解決した。

ところが、その後再び組合が食堂付近でビラ配布を行ったため、翌年7月18日会社は上記協定を破棄した。しかし会社は、協定破棄後も旧タイムレコーダー設置場所付近での組合のビラ配布活動を認めていた。

- ② 47年5月3日、A3書記長、A9ら組合員が昼の休憩時間中、会社の許可を得ずに食堂付近で春闘の妥結状況等を記載したビラを配布した。

これに対し会社は、翌4日、組合員のこのような行動は規律びん乱行為に該当するとし、その指導及び実行の責任を追及する権利を留保するとの旨の抗議警告書を、組合に手交した。

- ③ 更に、同月4日及び6日、A9ら組合員が昼の休憩時間中再び会社の許可を得ずに食堂付近でビラを配布したところ、会社は、同月6日付けで上記と同様の抗議警告書を組合に手交した。

なお、会社の従業員の多くは、朝の出勤時は旧タイムレコーダー設置場所を通るが、昼の休憩時間中は、食堂付近に集まることが通常であった。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

組合は、一般従業員である組合員の夏期一時金の平均支給率が基本給の2.601ヵ月で

あり、前記夏期一時金に関する協定に規定された平均支給率2.846ヵ月を下回り、また平均査定額も同じく一般従業員である非組合員の平均査定額を下回っており、更には班長待遇の組合員A1の査定結果が班長待遇者中最低のEランクであるのは、いずれも組合員であることを理由とするもので、明らかな不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、協定に規定された平均支給率2.846ヵ月は、職務査定により一般従業員に比べ優遇されている職制の支給率をも含んだものであり、したがって、ほとんどが一般従業員である組合員の平均支給率がこれを下回るのは当然である、また、一般従業員である組合員の平均査定額が、同じく一般従業員である非組合員の平均査定額を下回っているのは、①一般従業員においては、非現業系の者に比べ現業系の者は勤務成績が劣ることから、ほとんどが現業系である組合員の査定結果が、非現業系の多い非組合員の査定結果を下回っていること、更に②組合員の大半は、残業を行わず、TAT運動にも参加しないなど勤務成績が悪いこと、しかも③組合執行委員については、規律びん乱行為に関するマイナス査定が行われていることの結果である、更に、班長待遇のA1が最低ランクに査定されたのは、同人が病後間もないため手伝い程度の軽作業に従事し、残業時間数も班長待遇者中最も少なかったためであると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

2 不当労働行為の成否について

- (1) まず、組合主張の前段について検討する。協定に規定された平均支給率2.846ヵ月は、職制の支給率を含んだものであり、前掲第8表記載のとおり職制の場合、一般従業員の査定とは別個の高額の職務査定が行われることから、職制が1名であり他は全員一般従業員である組合員の平均支給率が、上記2.846ヵ月を下回るのはやむを得ないものであって、この点に関する組合の主張は失当である。
- (2) しかしながら、賞与の査定部分に関しては、いわゆる規律びん乱行為によるマイナス査定の行われる以前においても、組合員の平均査定額が非組合員の平均査定額を下回っているのは、前掲第5表記載のとおりである。そこで、この点に関する会社の主張について検討する。

① まず会社は、現業系の者は非現業系の者に比べ勤務成績が劣ると主張するが、査定は現業系、非現業系の各職場ごとに原則として各ランクの分布が1：2：4：2：1になるよう決定されることになっていることからすれば、査定が公正に行われる限り前掲第4表の示すように、非現業系集団について上位ランクに87.5%の者が集中するような分布の現われることは通常あり得ず、また非現業系の者の勤務成績が上記のような特異な分布を示すほど現業系の者より優れていたとの疎明もないことからして、会社の上記主張は採用し難い。

② 次に、組合員の多くは残業をほとんど行わず、T A T運動にも消極的であり、総じて勤務成績が劣るとの会社主張について検討する。

組合員が残業及びT A T運動に消極的であったことは、前記認定のとおりである。ところで、一時金に関する限り、生産への寄与を示す指標として出勤率と同様に残業時間数をなんら恣意の入ることなく客観的かつ合理的に反映せしめること自体は、とくに問題はない。しかしながら、査定は、本来雇用契約上の職務内容の遂行度を対象とすべきものであるから、残業中の職務遂行度を対象とするならともかく、本件のように従業員に強制し得ない残業の単なる時間数を査定対象とすることは妥当な措置とはいえない。

また、T A T運動への参加は、雇用契約上の職務内容を構成するものでなく、全く任意的なものであって業務として強制し得べきものでないから、それへの参加度を査定の対象とすることは、同様に妥当な措置とはいえない。

その上、その他の点において組合員の勤務成績が劣るとの疎明もないことからみて結局、会社の上記主張は採用できない。

(3) 更に、組合員の規律びん乱行為に関する会社主張について検討する。

① A 8ら5名の職場立入り問題については、同人らに対する解雇が当委員会によって不当労働行為であると判断された以上同人らが原職復帰を要求することは当然であり、またその要求をB 1係長に対し行った点については、同係長がA 8ら5名の原職復帰を決定し得る立場になかったとしても、同係長はA 8ら5名の直接の上司

となる会社の職制であり、しかも、その要求した時間は短時間であって、業務に特に支障があったとの事実も認められず、更に暴力的であったとの事実も認められないことからして、正当な組合活動の範囲を逸脱したものではないと判断される。

② A18常任の食堂への無断立入り問題については、同常任が、当日、組合がストライキを行い、会社食堂で集会を開催していたため、上部団体の役員として、その集会に参加するため会社食堂に立入ったことは前記認定のとおりである。ところで、同常任は、会社内に立入るに際しては組合事務所へ赴く旨警備員室に届出をしている。そして、この届出の趣旨は、当時、組合員がストライキを行い、食堂で集会を開催していたという事情からみて、当然上部団体の役員として組合集会の場所に赴くことをも含んでいるものと考えるのが相当であり、会社がA18常任の行為を無断立入りであるとして非難するのは失当である。もっとも、組合は、A18常任がC1警備員から食堂に立入る場合は会社の許可を得るよう注意を受けた際、了解を得るよう努力すべきであったと考えられるが、その努力を怠ったことをもって同常任の上記行為の正当性が否定されるとは言い難い。

③ 会社内での無断ビラ配布問題については、組合が会社の許可していない食堂付近で昼の休憩時間中にビラを配布したことは、前記認定のとおりである。ところで、就業時間外に会社施設内で組合活動を行うことは、会社の業務上、施設管理上特段の支障がない限り正当な組合活動として認められるところである。本件の場合、昼の休憩時間中に多数の従業員が集まる食堂付近でビラを配布することが、特に会社の業務上、施設管理上支障があったとは認められないことからして、組合の食堂付近でのビラ配布活動は正当な組合活動と判断される。

④ 会社正門での通行妨害問題については、前記認定のとおり、会社正門は国道1号線に面しているところから、正門前に組合員が組合旗を保持して立つ行為は、不測の事故を招くおそれがあり、良識ある行動とは言い難い。しかしながら、組合がこのような行為を行うに至った原因は、会社の警備員が当初組合が会社の鉄柵に掲揚しようとした組合旗を撤去したことにあり、会社のこのような行為が不当労働行為

であることは当委員会が既に判断したところである。しかも組合は、積極的に正門でピケを張るなどして正門の通行を妨害したものではなく、また実際の通行の支障も前記認定のような程度であるから、このような行為が正当な組合活動の範囲を特に逸脱したものとは言い難い。

⑤ 結局、会社が規律びん乱行為に該当するとした行為に、特に正当性を欠くと認められるものではなく、したがって、会社が組合幹部に対し、前記組合活動を指導・率先実行した責任を追及することは失当であり、会社の上記主張は採用できない。

(4) 以上判断したとおり、一般従業員間において、組合員の平均査定額が非組合員の平均査定額を下回ったことについては何ら合理的理由を見出せず、従来からの労使関係の対立状況を併せ考えれば、結局、会社の本件措置は組合員であるが故に不利益に取扱い、もって組合組織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。

(5) 最後に、会社のA1に関する主張についてみる。

班長待遇が、会社の特定の職位を示すものではなく、資格を示すものであることは前記認定のとおりであり、また会社が班長待遇者に対し、職務遂行にあたって一般従業員と異なる特別な責任を課していたとは認められない。しかも、第2表記載の人事考課表の考課要素及び着眼点によれば、会社は主として与えられた職務の遂行度により勤務成績の査定を行ったと判断されるところから、A1が単に軽作業に従事していたことをもって、同人の低査定の理由とする会社主張は、失当と言わざるを得ない。

更に、A1の残業時間数は、班長待遇者中最も少なかったことは前記認定のとおりであるが、残業時間数を査定対象とすることが妥当でないことは既に判断したとおりである。

加えて、A1の勤務状態が悪かったとの事実も認められないことから、結局、会社が同人を最低のEランクに査定したことは、さきに判断した一般従業員である組合員の場合と同様、同人が組合員であることを理由に不利益に取扱い、もって組合組織の弱体化を図ったものであり、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。

3 救済方法について

(1) 一般従業員の場合、会社は性別により各査定ランク別支給金額に格差を設けているが、査定ランクの決定に際しては、性別にかかわらず最終査定点の上位の者から順次決定していたことは、前記認定のとおりである。したがって、規律びん乱行為によるマイナス査定の行われる以前の一般従業員である組合員で出勤率95%以上の者の査定について、査定分布が、非組合員の査定分布と同様になるよう再査定を命じるのが妥当と判断するので、主文1のとおり命ずる。

(2) また組合員中、ただ一人の職制であるA1については、同人は通常の勤務成績であったと推認し得るので主文2のとおり命ずる。

以上の事実認定及び判断に基づき、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、主文のとおり命ずる。

昭和52年1月18日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎

(別紙省略)