

命 令 書

申立人 コシナ労働組合

被申立人 株式会社 コ シ ナ

主 文

- 1 被申立人は、申立人から団体交渉の開催を申し込まれた際、正当な理由がなくこれを引き延ばしたり、交渉委員について、申立外全コシナ関連労働組合との間に差別取扱いをしてはならず、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が掲げるプラカードや横断幕を正当な理由がなく撤去したり、申立人組合員に対し放水する等して、申立人の行う宣伝活動を妨害してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A₁に対し、通勤費の支給を再開するとともに、昭和50年2月以降再開に至るまでの間に、同人が受けるべき通勤費相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、昭和49年9月度昇給について、下記のとおり措置し、昭和49年9月分以降の賃金及び一時金について、この措置によって生じた差額を支払わなければならない。
 - (1) 申立人組合員A₂、同A₃及び同A₄の昇給額を5,000円とすること。
 - (2) 申立人組合員A₅の昇給額を、基本給に0.055を乗じて得た額とし、同A₆及び同A₇の昇給額を、それぞれの基本給に0.04を乗じて得た額とすること。
- 5 被申立人は、昭和49年年末一時金のプラスα分として、別表1に掲げる申立人組合員16名に対し、本給に0.21を乗じて得た額を支給しなければならない。
- 6 被申立人は、別表2に掲げる申立人組合員14名の昭和50年4月度昇給額を、基本給に0.075を乗じて得た額に是正し、昭和50年4月分以降の賃金及び一時金について、この是正によって生じた差額を支払わなければならない。

7 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの木板に墨書して、被申立人本社工場正門付近の従業員の見やすい場所に、7日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社は、団体交渉拒否をはじめ、確認書をめぐって紛議を起こす等、貴組合の組合活動に支配介入を行ってきました。

また、貴組合の組合員に対し、他の従業員との間に、賃金及び一時金で差別扱いを行ってきました。

これらの行為は、不当労働行為でありますので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

コシナ労働組合

執行委員長 A₂ 殿

株式会社 コ シ ナ

代表取締役 B₁

8 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

別表 1	A ₂	A ₈	A ₁	A ₃
	A ₉	A ₁₀	A ₁₁	A ₁₂
	A ₁₃	A ₁₄	A ₁₅	A ₄
	A ₁₆	A ₅	A ₆	A ₇
別表 2	A ₈	A ₁	A ₃	A ₉
	A ₁₀	A ₁₁	A ₁₂	A ₁₄
	A ₁₇	A ₅	A ₁₈	A ₁₉
	A ₆	A ₇		

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人コシナ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和39年1月に結成された労働組合で、組合員は、申立時24名である。
- (2) 被申立人株式会社コシナ（以下「会社」という。）は、昭和34年2月に設立され、肩書地（編注、長野県中野市）に本社事務所及び本社工場（カメラ組立工場及び機械工場）を、東京都内に東京営業所を有し、カメラ製造を業とする資本金3,000万円、従業員申立時約520名の会社である。
- (3) 会社の傘下に、株式会社飯山コシナ（以下「飯山コシナ」という。）、株式会社コシナ光学研究所（以下「光学研究所」という。）及び株式会社コシナカラー現像所の3社があるが、飯山コシナ及び光学研究所の代表取締役は、会社の代表取締役が兼ねており、両社は、賃金体系や就業規則等も会社とほぼ同様で、各会社間の人事異動も同一企業内の配置転換（以下「配転」という。）と同様に行われている等、会社の一工場ともいうべき関係にある。
- (4) 会社には、組合のほかに、会社、飯山コシナ及び光学研究所の従業員をもって組織する全コシナ関連労働組合の本社支部があり、本社事務員を除く従業員の大多数がこれに加入している。

2 従前の労使関係

- (1) 昭和48年以前の組合は、昇給に関する交渉を行ったこともなく、教宣活動も少ないなど、目立った活動は行っていなかった。

しかし、48年4月、A₈（以下「A₈」という。）が組合の執行委員長に選出されてからは、組合民主化と労働条件の改善に取り組み、48年夏期一時金について数回にわたる団体交渉（以下「団交」という。）や組合員の全体集会を行い、同年9月には、昇給に関して初めて団交を行うなど、組合の活動は活発化してきた。

- (2) 49年1月21日の執行委員会において、組合は、いわゆる上部団体加入禁止条項等を

内容とする従来の労働協約及び1日最高5時間ないし7時間の残業を含む時間外労働協定を破棄して、新たな協約や協定を締結すべく決定したが、この決定を知った会社は、1月24日の午前中、A₈に対して、同日午後から光学研究所で勤務するよう配転を命じた。しかし、A₈は、組合活動を理由にこれを拒否し、会社での就労を要求し続けた。

- (3) A₁副委員長（以下「A₁」という。）以外の7名の執行委員全員が、A₈の配転は栄転であるとして会社側に同調したため、組合としてA₈を擁護することができなかった。このためA₁が中心となり、組合員の有志によるA₈を守るための組織を結成する準備を、1月末頃から進めていたが、2月8日、A₈は、配転拒否を理由に懲戒解雇された。

2月19日、「A₈執行委員長を守る会」（以下「守る会」という。）が結成され、A₁が会長に、A₂（以下「A₂」という。）が副会長に、A₉（以下「A₉」という。）が事務局長に、A₁₀（以下「A₁₀」という。）が、会計担当になった。

守る会は、3月7日、組合員約400名を集めて抗議集会を開くなど活発に活動していた。

- (4) 会社の主任、次長及び課長らは、A₁やA₁₀に対し、「守る会活動をやめるように」とか、「深入りするな」等の発言をした。
- (5) 会社は、2月26日A₁₀に対し東京営業所へ、3月1日A₁に対し飯山コシナへ、それぞれ配転を命じたが、二人が守る会の活動等の理由をあげてこれを拒否すると、3月12日、二人に解雇通知を手交した。更に、同日会社は、カメラ組立工場勤務のA₉に対して、機械工場への異動を発令した。
- (6) A₈は2月18日に、A₁とA₁₀は4月に、長野地方裁判所に解雇は不当労働行為であるとして、地位保全の仮処分申請（昭和49年(㊄)第13号及び昭和49年(㊄)第30号）を行ったが、A₈については3月20日、A₁とA₁₀については6月13日、いずれも申請を認容する決定が下された。
- (7) 3月23日の土曜日と翌24日に、B₂機械製造部長（以下「B₂部長」という。）をは

じめとする約100名の会社職制が、2、3名組になって組合員宅を回り、組合を脱退して新たに設立される労働組合に加入するよう強要し、更に、25日及び26日にも職場において同様の強要を行った。この4日間に、約460名の組合員が組合を脱退した。

- (8) C₁（以下「C₁」という。）らが発起人となって、3月26日、コシナ新労働組合（以下「新労」という。）が設立され、C₁が執行委員長になった。

新労は、飯山コシナ及び光学研究所の従業員も組織に加え、全コシナ関連労働組合（以下「全コシナ労組」という。）と名称を改めた。

- (9) その後も、会社の組合脱退工作が続き、49年6月末頃には、組合員は30名弱に減った。

- (10) 会社は、49年4月新たに組合執行委員長になったA₂の班長職を4月20日付で解職し、更に、5月末から6月初めにかけて、A₂ら5名の組合員に異動を発令した。

組合は、7月1日、A₉の異動を含むこれらの異動は、組合を分散、隔離、孤立化させることをねらった不当労働行為であるとして、当委員会に救済の申立て（49年不第11号事件）を行った。この事件は、9月20日結審になり、和解折衝に入った。

- (11) 組合が、10月14日、A₈、A₁及びA₁₀の原職復帰等を求める不当労働行為救済申立て（49年不第16号事件）を行ったため、両事件についての和解折衝が当委員会で行われたが、不調となり、11月16日打ち切られた。

- (12) 11月23日、会社と組合とは、両事件問題を中心に、長時間にわたる団交を行ったが、この団交の結果、同日、A₈らの復職に努力する等13項目からなる確認書が作成された。

- (13) 更に、12月3日及び9日の団交を経て、同月14日、おおむね次のような内容の和解協定書が締結された。

ア 会社は、A₈、A₁及びA₁₀の解雇を取り消し、3名を就労させる。

イ 会社は、上記3名の解雇期間中の賃金等を支給する。

ウ 会社は、A₂に対する班長解職命令を取り消し、班長相当職（技術指導員）を与えるとともに、班長手当をそ及して支払い、今後の支給を行う。

エ 会社は、A₉に対する異動命令を取り消し、原職復帰させる。

オ 会社は、組合に対し、この事件の解決金として190万円を支払う。

カ 会社は、今後一切の不当労働行為は絶対に行わない。

キ 組合は、2件の不当労働行為救済申立てを取り下げる。

3 人事同意約款の破棄通告

(1) 人事同意約款の締結

ア 49年11月23日の確認書では、A₈らの復職に関する問題（以下「A₈らの解雇問題等」という。）のほか、人事異動の同意及び人員整理計画に関しても合意された。

イ 確認書の人事異動の同意及び人員整理計画についての内容は、次のとおりである。

7 人事異動（配転、出向等）、解雇については、その理由と必要性を明確にし、本人と労働組合の同意を得る。

8 人員整理計画の事態について確認し再検討する。今後の人員整理計画については、組合と具体的に協議して決める。コシナ労組全員を首切るための人員整理計画ではない。

ウ 11月23日の団交の後、12月3日及び9日の両日、上記確認書の件で団交が行われた。両日ともA₈らの解雇問題等が主たる団交事項であり、「人事異動（配転、出向等）、解雇については、その理由と必要性を明確にし、本人と労働組合の同意を得る。」との確認書第7号（以下「人事同意約款」という。）については、会社から異議等は出なかった。また、会社側交渉委員のB₃総務部長補佐（以下「B₃部長補佐」という。）は、この人事同意約款を責任をもって守る旨発言した。

(2) 人事同意約款の破棄通告

ア 会社は、50年1月30日付で、大要次のような文書を組合へ提出した。

申 入 書

昭和49年11月23日に取り交わした確認書の内容中、下記の点についての会社側見解を確認していただきたく申し入れを致します。

記

7の人事異動について

- (1) 異動とは配転、出向の2点である。なお、同一ラインにおける仕事場の変更は含まない。
- (2) 本7号の適用該当者は、現在の18名のみである。

8の人員整理計画について

本社工場における人員整理計画の具体的内容については、貴労組と協議はするが、決定権は会社にある。

イ これに対し組合は、2月3日付文書で、「異動とは、人事の変動をさすものであって、配転、出向、解雇はもとより、昇格、降格、職場の異動、待遇等すべてを含むものであり、配転、出向のみに限定する会社見解は誤りである。ゆえに人員整理の決定権が会社にあるという見解も、全く合理性のないものであり、認められない。法律上の解釈を誤らないこと。」と会社へ回答した。

ウ 会社は、2月8日付の「確認書一部取消しの件通告」と題する文書で、次のとおり組合へ通告した。

「昭和49年11月23日貴労組に提出いたしました確認書中「7」、「8」号について、昭和50年2月1日に会社側の見解を申し入れましたところ、貴労組より、昭和50年2月3日付でこれを否定する回答を受け取りました。

該確認書は、労働協約としての適格性、更には内容解釈について、労使双方に意志の合致がみられないことは、今後における労使関係を、いたずらに混乱に陥し入れるなどの問題がありますので、諸般の事情を考慮し、次のように通告します。

なお、今後は、信義誠実の原則に基づき、公正な人事を行っていきます。

記

確認書中「7」、「8」号は、昭和50年5月10日をもって消滅とします。

エ 会社は、2月8日付の文書で、確認書の一部を破棄通告するまでの間及び破棄通告をした後も、会社と組合とで見解が異なる点について、組合と協議したり、文書

を取り交わしたりしなかった。

オ 会社の破棄通告後、組合は、見解の相異なる点の取扱いについて、団交等で協議するよう主張したが、会社は、それに応じようとしなかった。

(3) 人事同意約款の運用

人事同意約款は、50年5月10日までの間、次のように運用されていた。

ア 会社は、人事異動を行う場合、文書で組合に申し入れ、組合は、まず本人の意思を確認し、組合で協議した後、会社に文書で回答していた。

イ 組合は、人事同意約款をたてにとつて、会社の異動の申入れを最後まで拒否したことはなかった。多少、組合又は本人の意向を会社に受け入れさせたことはあるが、おおむね会社の意向に沿って異動していた。

ウ 同一ラインにおける異動が、組合と会社との間で問題になった例もあったが、これらも最終的には団交で解決しており、第三者機関が入るといような紛争にまで発展したものはなかった。

4 A₁に対する通勤費支給の打切り

(1) 通勤費支給打切りまでの経緯

ア A₁は、43年4月に入社し、以来会社の通勤専用バス（以下「専用バス」という。）で通勤しており、通勤費の支給は受けていなかったが、46年頃、残業が多くなったことなどから、専用バスを利用できなくなったため、自家用車で通勤するようになり、会社に申し出て通勤費の支給を受けるようになった。

イ 48年4月、A₁は、組合副委員長に選出され、執行委員長に選出されたA₈と熱心に組合活動に取り組んできた。

ウ 同年11月、A₁は、レンズ組立課の主任となったが、この当時は、月に40から70時間の残業を行っていた。

しかし、49年2月、A₈の解雇問題が起き、A₁は守る会の会長として、中心的な活動をしなければならなくなったため、それ以降は残業ができなくなった。

エ 49年3月、A₁自身も解雇されたが、同年12月、会社と組合との間の和解成立に

伴い、同人は、生産管理室レンズ修理係に、技術指導員（主任相当職）として復職し、解雇中の通勤費及び主任手当も賃金とともに支給された。

オ 12月21日にレンズ修理係に復職して以降、A₁は、残業を行っていないし、残業命令もなかった。なお、会社は、49年後半から経営状況が悪化したため、人員整理計画を打ち出し、残業も減らす方向にあった。

カ A₁は、復職後も、組合副委員長として活発に組合活動を続けていた。

(2) 打ち切り通告等

ア 50年1月23日頃、A₁の直属の上司であるB₄生産管理室長（以下「B₄室長」という。）が、「役職者でなくなったので通勤費を打ち切る。」と、A₁に口頭で通告した。

イ このためA₁は、同日昼休み、B₅総務係長（以下「B₅係長」という。）に、「なぜ通勤費を打ち切るんだ。」と尋ねたところ、B₅係長は、「そんなことは知らない。調べてみる。」と言い、その日のうちに、「引き続き支給する。」旨答えた。

しかし、翌日、B₅係長からA₁に、「支給できない。」と連絡があり、結局2月分からA₁の通勤費の支給が打ち切られた。

ウ 3月7日及び14日の団交で、組合が会社に、A₁の通勤費の支給を打ち切った理由を問いただしたところ、会社は、「残業がなくなり、専用バスを利用できることと、経費節減を図るためだが、A₁君が最初であり、そのほかの者についても、現在チェックしている。」旨説明した。

(3) 自家用車通勤者に対する支給の状況

ア A₁が通勤費の支給を打ち切られる以前に、自家用車通勤者で残業の減少を理由に、通勤費の支給を打ち切られた者はいない。

イ A₁が通勤費の支給を打ち切られた後も、A₈、C₂、C₃、C₄、C₅、C₆、C₇、C₈、C₉、C₁₀らは、自家用車で通いながら引き続き通勤費の支給を受けている。このうち、組合の組合員はA₈のみであり、A₈とC₂は、採用時自家用車通勤でも通勤費を支給されるという条件で入社している。

(4) 通勤費に関する規定及び決定権限

ア 会社では通勤費について、給与規定に、次のように定めている。

「第5条 (通勤手当)

通勤手当は、次のとおり支給する。

(イ) 通勤区間において利用する交通機関は、原則として最低経費のものと
する。

(ロ) バス以外の交通機関を利用できない場合に限り、その区間におけるバ
スの利用を認める。

(ハ) 定期乗車券は、1か月通用のものとする。

第6条 (通勤手当の支給条件)

長期欠勤者及び休職者に対しては、通勤手当は支給しない。」

なお、このほかに、通勤費に関する基準等で、明文化されたものはない。

イ 会社では、通勤費の支給についての決定権限は、各課の課長にあり、A₁に対す
る支給の打切りを決めたのも、直属の上司のB₄室長（課長級）であった。

ウ 自家用車通勤者に対して通勤費を支給するか否かについては、月何時間以上残業
すれば支給するというような客観的な基準はなく、各課長の主観的な判断に任せら
れていた。

5 組合活動と会社の対応

(1) 横断幕、プラカードの撤去

ア 掲示の態様等

(ア) 組合は、50年春闘時、横断幕、プラカードの掲示などの宣伝活動を行った。

(イ) 横断幕には、「人並に暮せる賃金にせよ」、「人員整理絶対反対」とそれぞれ書
かれており、組合は、厚生会館の2階又は3階のベランダにその2枚を掲示した。
厚生会館は、2階の端の一室が組合事務所となっており、2階の他の部分が男子
の寮、3、4階に女子の寮などがある4階建の建物である。

(ロ) プラカードには、春闘の要求が書かれており、組合は、会社入口付近の構内金

網に約50枚を掲示したが、ここは、通行や物を運搬するのに邪魔にならない場所であった。

また、組合は、5月末頃、1、2回、専用バスの後部にプラカードを掲示したことがあった。

- (エ) 50年春闘後の夏期一時金、年末一時金などの争議時においても、組合は、ほぼ同様に横断幕、プラカードの掲示を行っている。

イ 撤去行為

- (ア) 50年春闘時、会社は、組合が掲示する横断幕、プラカードを、最初の1、2回は撤去するよう要請したが、その後は、組合が掲示すると直ちに無断で撤去している。

- (イ) 会社は、横断幕を上から落とし、丸めて水をかけ、じゃり石を入れて踏みつけ、プラカードを無理に引っ張って破損し、また、取りはずしたプラカードを、畑の中にばらまいておくということもあった。

- (ウ) 50年春闘後においても、会社は、組合の掲示する横断幕、プラカードの撤去を繰り返している。

(2) 集会等の阻止

ア カメラ組立工場での集会等

- (ア) 50年5月19日、組合は、人員整理案に対する抗議と、春闘の賃上げ回答などを要求して、午後零時50分から30分間の時限ストライキを行った。

組合員23名は、カメラ組立工場内に集まり、約15分間集会をした後、工場の中をデモ行進した。工場の中は、左右に机があり、その間が幅2メートルぐらいの通路となっているが、そこを2列となり、駆け足で行進した。

- (イ) 会社は、職制により、組合に対し集会をやめて外に出るよう警告したが、組合はこれを見做し、集会を続行した。その後、組合がデモ行進を始めると、職制は、10名ぐらいで腕を組んで、デモ行進をしている組合員の前に立ちはだかり、デモ行進を阻止しようとしたので、組合員ともみ合いになった。このとき、B₆カメラ

組立課長は、左肋骨部を突き上げられ、3週間近く市内の病院に通院した。

- (ウ) 会社は、カメラ組立工場の製品や機械がごみやほこりを嫌うので、仕切りをするとか、よく清掃をするというようなことを日常から配慮している。

イ 機械工場での集会等

- (ア) 50年5月20日、組合は、前日と同様の目的により、午後3時10分から30分間の時限ストライキを行った。3時5分頃、組合員が機械工場内に集まり、前日と同様、15分間ぐらい集会を行った後、デモ行進をした。組合は、この日はハンドスピーカーを使用していた。

- (イ) 会社は、職制により、組合の集会に対し外に出るよう警告し、また、ハンドスピーカーを取ろうとしたが、組合は、これを無視して集会を続行した。その後、組合がデモ行進を始めると、約15名の職制は、実力でデモ行進を阻止しようとしたので、組合員との間でもみ合いとなった。このとき、B7課長は、組合員の持っていたハンドスピーカーをたたき落し破損したので、後に、会社は、この修理代3,500円を組合に弁償した。

ウ 機械工場は、カメラの部品を作ったり、レンズの鏡枠加工をしているところであり、プレスなどいろいろな機械を取り扱っている。

また、通路は、品物を運搬するのに使用されている。

(3) 組合員に対する放水

ア 50年5月21日、組合は、始業時の午前8時15分から30分間の時限ストライキを行った。8時頃から工場中庭で抗議集会を行い、その後、8時20分頃から、組合は、組合員全員で、事務所窓、カメラ組立工場北側窓、機械工場南側窓、生産本部窓等に約300枚のビラの貼付を始めた。

イ ビラは、横10センチメートル、縦25センチメートルぐらいの大きさのもので、「人員整理を撤回しろ」、「満額回答をよこせ」などを主な内容としていた。

ウ 会社は、職制により、組合に対しビラ貼付を中止するよう警告したが、組合はそれに応じず、ビラ貼付を続行した。

エ 会社の職制は、組合員の貼付しているビラをはぎ、また、B₈常務取締役（以下「B₈常務」という。）とB₄室長が消火栓につないだホースで、カメラ組立工場の方でビラを貼付しているA₇（以下「A₇」という。）にむかって水をかけた。A₈とA₁の2名は、B₈常務らに抗議をし、のりを塗りつけたり、ホースを引っ張るなどしたので、もみ合いになったが、そのとき、B₈常務らは、「かけろ、かけろ」と言いながら、A₈らにむかって放水したので、同人らのほか傍にいた他の3名ほどの組合員にも水がかかった。

オ この消火栓は、ホースを一人で持っているときほど水圧が強く、放水によりガラスが割れたという例もある。

カ その後、A₂、A₈及びA₁の3名は、生産管理室へ行って、水をかけるようなことはやめろと、会社に抗議したところ、B₄室長は、「これからもやるって言っただけじゃないか、そういうことをすればもっとやるとはっきり言ったじゃないか、なんべん聞くんのだ。」と言って、今後もやるということを繰り返した。

キ 50年春闘時及びその後の争議時も、組合によるビラ貼付は、ほぼ同じように行われている。また、組合は、5月末頃、社長及び常務の使用する車のフロントガラスにも、ビラを貼付したことがあったが、このとき以外、会社役員の車にはビラを貼付したことはない。

6 団体交渉

(1) 会社側交渉委員及びB₉常務の団交出席状況

ア 49年11月以降、会社と組合との団交には、通常会社側から、B₃部長補佐、B₄室長及びB₅係長の3名が出席していたが、団交事項に応じ、上記3名のほか、B₁₀本社工場長（以下「B₁₀工場長」という。）、B₉常務取締役（以下「B₉常務」という。）又はB₈常務が、一人であるいは複数で団交に参加することもあった。

イ B₉常務は、以前、経理及び総務を担当する総務部長であったが、50年2月常務取締役に就任し、経理を担当することになった。

同常務は、賃金問題に関する会社側の責任者であった。

ウ B₃部長補佐は、49年11月頃入社した非常勤の職員であり、東京都において労働問題の研究所を経営しているいわゆる労務問題のコンサルタントである。

同人は、組合との団交には、ほとんど出席しているが、全コシナ労組との団交には、49年12月から50年12月までの間、わずか2回しか出席していない。また、B₃部長補佐は、同人、B₄室長及びB₅係長の3名だけが会社側交渉委員として出席する団交においては、会社側の責任者であった。

エ B₄室長は、生産管理のほか、会社の人事、労務について、本社工場長を直接補佐しており、組合問題に関する本社工場の責任者の一人であった。

オ B₅係長は、組合関係について、会社側の窓口の役割りも果たしていた。

カ 賃金問題に関する団交にB₉常務が欠席した場合、組合は、団交の席上、B₉常務の欠席理由を会社にただしているが、会社は、「分からない。」「多分忙しいだろう。」「答える必要がない。」等と発言し、欠席理由を十分説明しないことが多かった。

キ B₃部長補佐、B₄室長、B₅係長らが出席し、B₉常務の出席しない賃金問題に関する団交においては、B₃部長補佐らは、「B₉常務がいないと分からない。」「経理担当者じゃないので分からない。」等と発言し、組合の質問に答えられないことが多かった。また、B₄室長は、団交において、組合に対し、「馬鹿」、「てめえ」、「とぼけ」等と発言することがしばしばあった。

ク 会社と全コシナ労組との団交には、通常、会社側から、B₁₀工場長、飯山コシナのB₁₁工場長、光学研究所のB₁₂工場長（その後B₁₃工場長に交代している。）、B₄室長及びB₅係長のうちの幾人かが出席するほか、団交事項に応じ、B₉常務又はB₈常務が、一人であるいは一緒に出席していた。

ケ 49年年末一時金、50年4月度賃上げ、50年夏期一時金及び50年年末一時金交渉における会社と組合及び全コシナ労組との団交回数並びにB₉常務の団交出席回数は、次のとおりである。

区 分	組 合		全 コ シ ナ 労 組	
	団交回数	B ₉ 常務の出席回数	団交回数	B ₉ 常務の出席回数
49年年末一時金交渉	7	3	5	4
50年4月度賃上げ交渉	10	3	8	7
50年夏期一時金交渉	3	0	4	3
50年年末一時金交渉	4	3	5	5

(2) 49年年末一時金、A₈らの解雇問題等交渉

ア 49年11月21日、組合は、49年年末一時金、A₈らの解雇問題等の全面解決を要求して、同月23日始業時から無期限ストライキを行うことを会社へ通告するとともに、同23日に、上記事項について、団交を開催するよう申し入れた。これに対して、会社は、明確な理由を示さないまま、団交を拒否する態度をとった。

イ 11月23日、組合は、会社中庭に支援団体の者を含め200余名を集め、A₈らの解雇問題等について抗議集会を行った。

集会終了後、支援団体の者を含め組合員らは、会社事務所へ再度団交の開催を申し入れに行ったところ、会社は、事務所の出入口に施錠し、組合員らの入室を拒否した。しかし、結局組合員らは、事務所へ入り、団交の開催を申し入れ、同日、団交が行われた。

ウ 50年1月7日、組合と会社とは、49年年末一時金について団交を行ったが、B₉常務は、全コシナ労組と妥結した以上のものは出せないという趣旨で組合に通知してあるから、出席してもしなくても同じだとして、団交に出席しなかった。

エ 1月16日、組合と会社とは、49年年末一時金について団交を行った。席上A₈は、会社の49年9月度賃上げに関し、正・準社員と臨時社員との間に、昇給率に差があるのはけしからんという趣旨のことを述べた。これに対して、会社側が、「前のことは、前のことだ。」と言ったので、A₈は、「そういう馬鹿な考えはやめろ。」と語気荒く発言した。B₉常務は、A₈の発言に対して、「それが和解した後の言葉か。」、「いくら言っても分からないから俺は帰る。」と言って帰ってしまい、同日の団交は打ち切りとなった。

組合は、翌1月17日付の文書で即刻、1月20日付の文書で早急に団交を開催するよう要求したところ、1月23日に団交が行われた。

(3) 50年4月度賃上げ等交渉

ア 3月27日朝、A₂は、会社守衛所の前で、出勤途上のB₅係長に対し、同日ストライキを行うことを文書で通告するとともに、同日、団交開催の申し入れに行く旨口頭で伝えた。

イ 当日、組合は、賃上げ等を要求し、始業時から時限ストライキを行った。集会終了後、組合員らは、上記要求事項について、団交の開催を申し入れるため、会社事務所へ赴いたところ、会社は、すべての出入口に施錠し、組合員らの入室を拒否した。

ウ その後、組合員らは、ドアを開け、会社事務所へ入り、団交の開催を申し入れ、B₅係長らと約2時間にわたる交渉の結果、B₅係長らは、組合が団交の開催申し入れのため、会社事務所へ来ることを知っていながら施錠し、対応しなかったことを謝罪し、4月4日に団交を行う旨回答した。

エ 4月18日、組合と会社とは、50年4月度賃上げについて、団交を行ったが、B₉常務は、出席しなかった。そこで組合は、同日、B₉常務が出席できる日を次回団交期日として、団交を開催するよう申し入れたところ、4月23日、会社は、5月9日に開催する旨回答した。

一方、会社は、4月18日から5月9日までの間、全コシナ労組とは、4月23日及び30日の両日、50年4月度賃上げに関して会社の前期の決算内容を説明するため、B₉常務が出席し団交を行い、また、全コシナ労組本社支部とは、4月29日及び5月9日の両日、人員整理問題について団交を行った。

オ 5月9日、組合と会社とは、50年4月度賃上げ等について、団交を行ったが、B₉常務は、業績の見通しが立たないので、有額回答ができないとして、団交に欠席した。

当日、組合は、50年4月度賃上げについて、次回の団交を申し入れ、5月22日組

合と会社とは、団交を行った。

この間会社は、全コシナ労組とは5月14日、50年4月度賃上げについて団交を行い、また、全コシナ労組本社支部とは、5月14日及び19日の両日、人員整理問題について団交を行った。

カ 5月22日の団交において、組合は、B₉常務が出席できる日を次回団交期日として、団交を開催するよう申し入れたところ、5月24日、会社は、6月6日に開催する旨回答した。

一方、会社は、6月6日までの間、全コシナ労組本社支部とは、5月26日及び30日の両日人員整理問題について団交を行い、全コシナ労組とは、6月4日労働協約について、翌5日B₉常務が出席して、50年4月度賃上げについて団交を行った。

キ 6月6日、組合と会社とは、50年4月度賃上げ等について団交を行ったが、B₉常務は急用のため長野市へ行ったとして、団交に出席しなかった。

組合は、B₉常務の欠席は約束違反であるから、B₉常務が出席して翌7日に団交を開催するよう申し入れたところ、会社は開催に努力する旨答えた。しかし、同日は団交が行われず、6月11日B₉常務が出席して団交が行われた。

ク 組合は、6月27日、7月1日の両日、50年4月度賃上げについて団交を開催するよう申し入れ、7月3日団交が行われた。

全コシナ労組は、7月1日、50年4月度賃上げについて団交の開催を申し入れ、翌2日団交が行われた。

ケ 7月22日、組合と会社とは、50年4月度賃上げ等について団交を行い、当日、次回団交を申し入れ、7月30日団交が行われた。

この間会社は、全コシナ労組とは、7月23日、29日の両日夏期一時金について団交を行った。

なお、会社と全コシナ労組との7月29日の団交は、7月23日の全コシナ労組の申し入れによるものであった。

コ 会社は、全コシナ労組とは、7月7日、50年4月度賃上げについて妥結した。妥

結後、組合とは3回にわたり、同問題について団交を行っているが、B₉常務は、全コシナ労組と妥結した以上のものは出せないと組合に通知してあるから、出席しなくても同じだとして、団交に出席しなかった。

(4) 50年夏期一時金等交渉

ア 7月29日、会社と全コシナ労組とは、夏期一時金について団交を行い、席上会社は、同労組に対し、「最低でも昨年の年末一時金並に出したい。」旨回答した。

翌30日、全コシナ労組は、この会社の回答を機関紙に記して配布した。

同日、組合と会社とは、50年4月度賃上げについて団交を行った。この団交において組合は、全コシナ労組の機関紙を示して、夏期一時金について会社の意向を確認したところ、会社は、「全コシナ労組に昨年の年末一時金並に出したいと言った覚えはない。」「今は白紙の状態だ。」と答えた。翌31日、組合は、組合の機関紙で会社の回答を知らせたところ、全コシナ労組から組合に対し照会があり、組合及び全コシナ労組の役員らが合同して、会社の見解を確認に行った。

これに対して、会社は、「全コシナ労組に最初言ったことが本当だ。」「組合に今は白紙の状態だと言った覚えはない。」と述べ、組合に対する7月30日の回答を翻した。

イ 8月7日午前中に、会社は、夏期一時金について全コシナ労組に、文書で回答した。

A₂は、たまたま会社の上記行為を知ったので、同日昼休み、B₅係長に、組合に同時に回答しないことについて抗議した。

これに対し、B₅係長は、「いま回答を書いている最中だから、急いで書きあげて持って行く。」旨答えたが、同日終業後行われた団交において、組合が催促した後、会社は、ようやく回答書を組合へ手交した。また、この団交において、組合が、会社の上記態度について追及したところ、会社は、「全コシナ労組からは、この日の午前中に文書回答するよう要求が出ていた。組合からはそういう要求がなかったから、示す必要がない。」旨答え、以前から全コシナ労組と組合とを差別しないよう要求し

ているではないかという組合の発言に対しては、「いま出したからいいじゃないか。」と答え、早く回答書に目をとおり検討する時間が欲しい旨の組合の発言に対しては、「それじゃ、いま時間やるから団交延ばすか。」と答えた。

(5) 50年9月以降の交渉

ア 9月23日、組合は、B₉常務が出席できる日を団交期日として、団交を開催するよう申し入れたところ、9月27日会社は、10月3日に行う旨組合へ回答した。しかし、B₉常務は、10月3日行われた団交には、銀行関係の用事のため松本市へ行ったとして出席しなかった。なお、B₉常務の欠席は、団交当日になり初めて組合へ連絡された。

イ 組合は、10月3日行われた団交において、B₉常務の出席できる日を次回団交期日として、団交を開催するよう申し入れたところ、10月9日会社は、10月17日に行う旨組合へ回答した。

しかし、B₉常務は、体の具合が悪いので帰宅したとして、10月17日は出席しなかったため、当日予定された団交は行われなかった。

ウ 11月11日の団交において、組合は、従業員の身分の差別を改めるよう要求した。これに対して、会社は、個々の協定でなく、就業規則全般について検討したうえで、協定等をしたい旨答えた。

そこで組合は、従業員の身分の問題と他の労働条件が、いわゆるさしちがい条件で出てくることはないかと会社側に問いただしたところ、会社側交渉委員のB₃部長補佐は、当然さしちがい条件がある旨答え、一方、B₅係長は絶対はない旨答えた。

7 49年9月度昇給

(1) 従業員の身分及び賃金

ア 会社の従業員の身分は、正社員、準社員及び臨時社員に区分されている。正社員の中には、日給・月給の者と月給の者（管理職及び事務所の職員）がおり、準社員は日給・月給、臨時社員は日給である。

イ 会社の賃金は、基本給、役職手当、皆勤手当、家族手当、特殊勤務手当、資格手当、通勤手当、技術手当などである。基本給は本給と物価手当に分かれ、本給 7、物価手当 3 の割合になっており、この割合は会社創立以来変わっていない。

(2) 妥結までの経過

ア 会社は、48年まで年 2 回の昇給を行っていたが、49年以降は年 1 回の昇給に改めることにした。しかし、49年春の昇給が、他企業と比較して低かったので、9月に昇給是正を行うことになった。

イ 会社は、10月中旬、全コシナ労組とおおむね次のような内容で妥結し、10月末、9月分にさかのぼって支給した。

① 男子正・準社員、女子正社員、学卒の昇給是正額 5,000円

② 男子臨時社員及び女子準・臨時社員の昇給是正額（率）

A 男子 定年前社員 正・準社員に準ずる。

定年経過社員 基本給の 4 パーセントとする。

B 女子 40才以上 基本給の 4 パーセントとする。

35才以上
40才未満 基本給の 4 パーセントから 5 パーセント

30才以上
35才未満 基本給の 5 パーセントから 6 パーセント

25才以上
30才未満 25才未満に準ずるも勤続及び年令により約10パーセントの格差を付ける。

25才未満 正・準社員に準ずる。

③ 上記項目は是正の基準であり、勤務評定により是正金額に増減がある。この総額は原資の10パーセントである。

ウ 会社は、組合にも、上記の内容で妥結するように求めたが、組合は、③の項について、この表現では、組合員個人の昇給が零になることもありうるとして反対したため、交渉は難航した。

エ しかし、会社が、査定作業を終え、既に内定していた組合員の昇給額について調べたところ、基準を最も大きく下回る者でも10パーセントであったため、「以上によ

り是正を行った場合の貴組合に加入している従業員の是正額は、基準額に対し、最高10パーセントの差違のあるものがある。」の一項を加えることで、組合と合意ができ、50年1月23日妥結した。

(3) 昇給の状況

ア 会社は、2月3日、組合員に差額分を支給した。

イ 当時の組合員18名のうち、基準を下回った者はA₂ら7名、基準を上回った者はA₁₆1名、他のA₈ら10名は基準どおりの支給であった。

ウ 基準を下回ったA₂ら7名の昇給額等は、下表のとおりである。

氏 名	年 令	身 分	昇給前の基本給	昇給基準額(A)	昇給額 (B)	格差 (B - A)
A ₂	24	正社員	71,000 円	5,000 円	4,500 円	- 500 円
A ₃	24	〃	66,500	5,000	4,750	- 250
A ₄	28	〃	64,750	5,000	4,500	- 500
A ₂₀	20	準社員	58,500	5,000	4,750	- 250
A ₅	33	〃	56,500	8,108	8,000	- 108
A ₆	42	臨時社員	50,880	2,085	1,920	- 115
A ₇	41	〃	49,680	1,987	1,800	- 187

注1 A₅の昇給基準額は、協定基準の昇給率5から6パーセントの中間値である5.5パーセントを乗じて算出した。

2 臨時社員のA₆とA₇については、日給×24で月額に換算した。

エ 全従業員では、基準を上回る者と下回る者の数は、ほぼ同数であった。

オ 全コシナ労組執行委員長のC₁は、基準額（5,000円）を大幅に上回る7,250円の最高の昇給であった。

(4) 会社の考課査定

ア 会社では、創立以来、考課査定が行われているが、B₁₀工場長の前任者であるB₁₄工場長の在任中（49年6月まで）は、B₁₄工場長が、部課長の意見を聞いたうえで、一人で、本社工場従業員全員の昇給額を決めており、考課表もなかった。

イ B₁₀工場長は、本社工場の従業員の考課について一任されていたので、49年9月

初め頃、B₄室長らに指示をして、考課表を作らせた。

その際、従来から各課長がつけていたメモが、参考にされた。

ウ この考課表には、技量、協力及び出勤について、それぞれ次のとおり評定項目が定められている。

- 技 量
- 1 仕事は正確で信頼性がありますか。
 - 2 仕事によく熟練していて早く処理できますか。
 - 3 仕事に対する知識は豊富ですか。
 - 4 よく研究工夫しますか。

- 協 力
- 1 命令をよく守りますか。
 - 2 報告をよくしますか。
 - 3 他の人とよく協力して仕事をしますか。
 - 4 陰日向なく仕事をしますか。

- 出 勤
- 1 遅刻しますか。
 - 2 欠勤しますか。
 - 3 私事の早退をしますか。
 - 4 勤怠の届をよくしますか。

エ 各評定項目につき、A（5点）からD（2点）までの4段階で評定し、合計点数が算出されるので、満点が60点となる。

オ 出勤の項の各評定項目については、遅刻等それぞれの回数によって、AないしDのいずれかに自動的に評定されるが、技量及び協力の項の各評定項目については、良好(A)、標準(B)、やや劣る(C)、劣る(D)が評定の基準とされ、これ以外に基準はない。

カ 考課は、49年3月21日から8月20日までの期間を対象に、9月中旬から10月上旬にかけて行われた。

キ 当初は、一次考課から三次考課まで行いう計画であったが、時間がなかったため、主任又は係長による考課は取りやめ、次長又は課長が一次考課を行った。

ク B₂部長とB₁₀工場長が、二次考課を行い、合計点数によって、各人の昇給額を決定した。

ケ 会社では、従業員が毎日の作業量等を作業日報に記入しているが、考課に際し、この作業日報をもとに、各評定者が考課対象期間中の部下の実績を集計し、達成率等を出すというようなことはしなかった。

コ 技量及び協力について評定する資料は、各課長がつけていたごく簡単なメモ（統一されたものではない。）以外特になく、各評定者は、全般的な印象に基づいて評定していた。

(5) A₂ら7名の考課結果等

ア A₂

(ア) A₂は、43年5月に入社し、49年4月、組合の執行委員長になった。考課対象期間中は、購買課で不良品の選別等を行っていた。

(イ) 会社は、A₂について、① 朝礼終了間際に職場に入ってきた、② 作業終了後の整理整頓に協力しなかった、③ 3キログラム前後の部品を重すぎて運搬できないなどの主張をし、協力的なところがなく、命令に素直に従わなかった、④ 部品の後始末をして帰れという指示に従わず、報告もしないで帰ったことがたびたびあったとして、協力の項で劣ったと評定した。

(ウ) A₂は、1日おきぐらいに組合の機関紙を配っており、朝礼終了間際に入ることが多かった。しかし、当時朝礼は、就業規則で定められた始業時刻（8時15分）前の8時10分から12、3分まで行われていた。

イ A₃

(ア) A₃（以下「A₃」という。）は、45年2月に入社し、考課対象期間中は、カメラ組立課でカメラのミラーボックスの作動調整等を行っていた。

(イ) 会社は、A₃について、① 日産指示数250台に対して、210台ぐらいしかできず、他の作業員が残業をして間に合わせたのに、A₃は残業をしなかった、② 日産指示数を確保するよう命令しても命令に従わず、依然として改善されなかった、

③ チェック作業ミス等のため、ミラー受けモケットはがれが発生しているので、チェック作業方法を工夫するよう警告したが、これに対する改善、工夫、報告がなく、この種の不良品が多数出たとして、技量及び協力の項で劣ったと評定した。

(ウ) ミラー受けモケット検査は、A₃のほかにもう一人が行っていた。

ウ A₄

(ア) A₄は、40年5月に入社し、考課対象期間中は、49年5月までレンズ組立てを行い、同年6月から購買課で部品検査を行っていた。

(イ) 会社は、購買課における同人について、① 日産指示数に対する達成率は80ないし89パーセントで、これに対する研究、工夫がなかった、② 検査ミスの不良品をすすんで選別、修正することになっているのに、上司の指示がなければなかった、③ 遅刻が多く、作業へのかかりが遅いため、作業面に影響しマイナスであったとして、技量及び協力の項で劣ったと評定した。

エ A₂₀

(ア) A₂₀は、48年4月に入社し、考課対象期間中はカメラ組立課で検査を行っていたが、50年4月に退職した。

(イ) 会社は、同人について、① 日産指示数250台に対し、約90パーセントの達成率であったため、検査項目を7項目から1項目減じ、6項目にして検査をさせた、② チェック・ミスによる不良品が出た、③ 日産指示数の達成やチェック・ミスについて改善するよう命令したが守られなかったし、工夫もされなかったとして、技量及び協力の項で劣ったと評定した。

オ A₅

(ア) A₅は、45年4月に入社し、考課対象期間中は、カメラ組立課でパララックス調整等を行っていた。

(イ) 会社は、同人について、① パララックス調整作業ミスのため、像移動不良が10ないし12パーセント出た、② 4.5ギヤーの調整作業が不完全なため、レンズのズームひっかかりが多発したことがある、③ 個人プレー的なところが多く、他

の人と協力したり、後輩を指導する点に欠けていたとして、技量及び協力の項で劣ったと評定した。

カ A₇

(ア) A₇は、47年8月に入社し、考課対象期間中はレンズ組立作業を行っていた。

(イ) 会社は、A₇について、① 日産指示数150個に対し、約90パーセントの達成率であった、② ファインダー組込みについて、最も注意しなければいけないゴミの付着についての知識が不足していた、③ スピリットイメージ部品の不良品は、普通1日5ないし6個であるが、その取扱いが悪く、1回は1日に50個、もう1回は1日に80個ぐらい不良品を出したとして、劣ったと評定した。

(ウ) A₇は、ゴミがネジ切り部分から多く出ることをつきとめ、48年12月、ネジ切り部の改良案を会社に提出した。49年3月、この提案が採用され、A₇は、提案制度に基づいて、5月9日に表彰を受けた。

キ A₆

A₆（以下「A₆」という。）は、47年4月に入社し、考課対象期間中は、寮で炊事を行っていた。

8 49年年末一時金

(1) 妥結までの経過

ア 49年11月20日、組合は会社に、49年年末一時金について、基本給×4+50,000円の要求書を提出した。

イ 会社は、12月10日頃、第一次回答をし、更に同月中旬、プラスαを支給する旨、組合及び全コシナ労組に回答した。

ウ 会社と組合とは、7回の団交の末、50年1月23日、おおむね次のような内容で妥結した。

(ア) 支給基準

身分 勤続	正・準社員	臨時社員
3年以上	本給×2.1か月＋ α （0.21か月）	本給×1.4か月＋ α （0.21か月）
1年以上 3年未満	本給×2.0か月＋ α （0.21か月）	本給×1.4か月＋ α （0.21か月）
	以下勤続月数によって異なるが、組合員に該当者がいないので、省略する。	

(イ) プラス α については、会社貢献度をもとに、100パーセント査定とする。

エ この内容は、全コシナ労組の妥結内容と同じであったが、全コシナ労組は、49年12月20日に妥結し、同月29日に支給を受けていた。

オ 会社は、妥結以前に、「プラス α の原資は、社長個人の東京の土地を売ったものなので、会社貢献度を基に100パーセント査定とする。」旨説明したが、会社貢献度の具体的内容については説明しなかった。

組合は、差別査定しないよう会社に念を押したうえで妥結したが、会社貢献度について、詳しい説明を求めることはしなかった。

(2) プラス α の支給基準

ア 50年2月3日、組合員に一時金が支給されたが、当時の組合員全員が、プラス α 分は零であった。

イ このため組合は、直ちにこの問題を団交等でとりあげ、会社貢献度の内容について、会社に説明を求めたが、会社は、人事の秘密であるとして明らかにしなかった。

ウ 再三の団交の後、7月3日の団交で、初めて、B₉常務は、「11月の振替出勤に協力しなかったことが、零査定の一つの原因である。」旨説明し、更に、A₂が、「そのほかに、協調性によって査定したのか。」と質問したところ、「そういう事だね。」と答えた。

(3) 振替出勤

ア 49年10月、会社のヨーロッパ関係の取引を一手に引き受けているバイヤーの取引銀行が倒産したことから、ヨーロッパ向けのカメラの出荷ができなくなり、会社は、

急拠アメリカ向けカメラの生産をする必要に迫られた。

このため会社は、10月31日、組合及び全コシナ労組にこの事情を説明し、11月4日と11月24日の休日に振替出勤するよう要請した。

イ 会社と全コシナ労組との交渉で、11月24日の振替出勤については、前日の23日に変更されたが、組合は、11月4日については、話が急すぎるし、会社が振替出勤によって増産を図りながら、一方で、人員整理計画を持っているのは、労働者無視であるとして、これを拒否し、11月23日は、A₈らの解雇問題等の全面解決を要求してストライキを行い、終日就労しなかった。

一方、全コシナ労組は、11月4日の振替出勤についても了承したが、同日の全コシナ労組員の出勤率はかなり悪かった。

ウ 組合は、話が急でなければ、組合も振替出勤に協力するという事で、B₄室長らと協議のうえ、50年1月26日に、組合員だけが出勤した。

9 50年4月度昇給

(1) 妥結までの経過

ア 組合は、50年3月11日、平均4万円の賃上げ等を含む要求書を会社に提出した。

イ その後、10回の団交が行われ、7月31日、①現行基本給に対して平均7.5パーセント引き上げる、②7.5パーセントのうち85パーセントは一律分、15パーセントは勤務評定分とすることで妥結した。

なお、会社と全コシナ労組とは、これと同一の内容で、7月7日に妥結している。

(2) 昇給の状況

ア 8月13日、組合員に差額分が支給されたが、当時の組合員21名中16名が、協定平均の7.5パーセントを下回り、組合員の平均昇給率は7.3パーセント弱であった。

協定平均を下回った16名の昇給額等は、次のとおりである。

氏 名	昇給前の基本給	基 準 昇 給 額 (A)	実 昇 給 額 (B)	格 差 (B-A)
	円	円	円	円
A ₈	69,500	5,213	4,750	— 463
A ₁	81,250	6,094	5,750	— 344
A ₃	71,250	5,344	5,100	— 244
A ₉	68,000	5,100	4,750	— 350
A ₁₀	66,500	4,988	4,750	— 238
A ₁₁	74,750	5,606	5,250	— 356
A ₂₁	63,000	4,725	4,500	— 225
A ₁₂	72,000	5,400	5,250	— 150
A ₁₄	66,250	4,969	4,750	— 219
A ₁₇	61,500	4,613	4,500	— 113
A ₂₂	64,500	4,838	4,500	— 338
A ₅	59,500	4,463	4,300	— 163
A ₁₈	58,750	4,406	4,250	— 156
A ₁₉	57,750	4,331	4,000	— 331
A ₆	52,800	3,960	3,840	— 120
A ₇	51,480	3,861	3,480	— 381

注 臨時社員のA₆とA₇については、日給×24で換算した。

イ 会社には、当時約580名の従業員がいたが、平均を下回った者は120ないし130名であり、上回った者も同じぐらいであった。

(3) 会社の考課査定

ア 49年までは、本社工場、飯山コシナ、光学研究所等はそれぞれ独自の方法で考課査定を行っていたが、これを一本化するため、50年1月頃から、B₉常務（当時は総務部長）、B₃部長補佐及びB₅係長の3名が、検討を始め、4月頃、作業職用、事務職用及び管理職用の3種類の人事考課表を作成した。

イ 組合の求めに応じて、会社は、6月の団交の席上、作業職用の人事考課表を組合に提示したが、考課査定の方法等細かいことについては説明しなかった。

ウ 作業職用の人事考課表には、知識等12の評定要素について、着眼点が表1のとおり定められている。また、事務職用の人事考課表は、知識と創意工夫力の着眼点が表2のとおりであり、作業職用と異なるが、他の評定要素及び着眼点はすべて同じである。

なお、組合員で管理職用の人事考課表によって考課を受けたものはいない。

エ 評定尺度は、いずれの評定要素についても、特に優秀、良好、やや良好、普通、やや不足、不足、劣るとなっている。

オ 12の評定要素のうち、勤怠度については、欠勤日数、遅刻等の回数を目安にした評定基準が定められているが、他の評定要素については、評定尺度以外に評定の基準となるようなものはなかった。

カ 考課は、49年9月21日から50年3月20日までの期間を対象に、50年6月下旬から、7月中旬にかけて行われた。

キ 一次考課は主任又は係長、二次考課は次長又は課長、三次考課はB₂部長とB₁₀工場長が原則として行ったが、二次及び三次評定者は、一次評定者の考課結果を尊重するようにはしていた。

ク 一次評定者である主任、係長には、全コシナ労組員が多かった。また、主任、係長は考課対象期間中、部下の仕事ぶりなどについて記録をとるようなことはしていなかった。

ケ 評定者の中には、同一事実によって、いくつかの評定要素をマイナスに考課する者もいた。

(表 1) 作業職用

評 定 要 素	着 眼 点
知 識	担当職務を行うために必要な知識技能たとえば、1 生産工程の中で、自己の担当する職務の重要性について知っているか、2 使用原材料、機械設備、工具などに対する知識について評定する。
創 意 工 夫 力	製造方法、機械設備、作業方法などについて、工夫改善しようとする意図がみられるか。また新規に与えた作業について、いかに創意をこらして仕事をするかについて評定する。
理 解 判 断 力	業務上発生する種々の問題に対して、問題の本質を的確には握し適切な結論、打開策を引き出す能力、また、臨機の措置や判断は適切であったかについて評定する。
実 行 力	担当職務を遂行するに当たり、困難な作業に対しても失敗にもくじけず強力な意欲をもって仕事を完遂し、臨機応変に業務を遂行する能力に対して評定する。
指 導 力	後輩に対し、業務上必要な知識や熟練度を向上させるような効果的な指導、訓練を行う能力について評定する。
責 任 感	担当職務の責任を忠実に遂行するに当たり、自己の職責を自覚し、責任を回避することなく、職務上の約束を遵守するといった態度について評定する。
協 調 性	組織の中で自己の位置を正しく認識し、上役を助け、同僚、後輩と協力して仕事を進めようとする態度について評定する。
積 極 性	特別な指示を与えられなくとも、状況に応じ自発的に自己の職責を果たそうとする意欲的な態度また現状に満足しないで、困難な作業にとりくもうとする発展的な態度について評定する。
規 律	組織の一員として、諸規則を守り、職場の秩序を守って職務を遂行する態度について評定する。
仕 事 の 速 さ	日常の仕事の結果及び過程をとおして、仕事ぶりの量的なもの、作業処理の速さはどの程度であったかを評定する。
仕 事 の 正 確 さ	日常の仕事の結果及び過程をとおして、仕事の質的なできばえ、正確さはどの程度であったかについて評定する。

評 定 要 素	着 眼 点
勤 怠 度	仕事を責任をもって、真面目に遂行しようとする態度、出勤状態について評定する。

(表 2) 事務職用

評 定 要 素	着 眼 点
知 識	担当職務を行うために必要な知識たとえば、1 取扱い帳票類に対する知識、2 事務、帳票の流れの中で自己の担当職務を認識しているかなどについて評定する。
創意工夫力	作業方法、事務処理方法などについて、工夫改善しようとする意図がみられるか、また新規に与えた職務についていかに創意をこらして仕事をするかについて評定する。

(4) 組合員のみを対象とする調査

会社は、50年2月前後に、特に組合員のみを調査するため、各組合員と同じ職場の特定の従業員（班長が多く、ほとんど全コシナ労組員）に調査表を渡して、毎日記入させ、週1回まとめて、労務担当の方に提出させていた。

この調査表は、朝何時に職場に入ったか、朝礼に出席したか、作業指示表に従って作業をしていたか、作業態度にやる気があるように見えるか、たばこは所定の場所で吸っていたか、作業衣（ボタン等を）きちんと身につけていたか等、約20項目にわたって調査するもので、業務以外に電話をかけた場合や、休み時間中に変ったことがあった場合に、その内容について記入する欄もある。

(5) その他

ア A₆は、50年3月11日まで寮で炊事を担当しており、同月12日、機械製造部彫刻班色入れに移り、カメラの文字に色を埋め込む作業をしていたが、その後しばらくして、機械製造部塗装に移りゴミ除去作業を行うようになった。

イ A₂₁及びA₂₂は、その後退職している。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉拒否について

- (1) 組合は、①会社は、全コシナ労組の団交開催要求には優先的に応ずる一方、組合との団交を引き延ばしたり、団交開催申入れの際、その入室さえ拒否したり、②ようやく団交を開催しても、全コシナ労組と差別して、権限のない者が出席し、組合の質問に対し説明を拒否し、又は暴言をはくなど不誠実な態度を繰り返したことは、いずれも不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、①会社は、組合からの団交申入れに対し、団交を引き延ばしたことはなく、また、職場内への乱入をおそれて出入口に施錠したが、団交申入れのための入室を拒否したことはない、②全コシナ労組は、本社工場以外にも支部があるのに、組合は本社工場のみに限られているのであるから、交渉委員に差があるのは当然であり、団交において、組合の質問に対し、回答を拒否する等不誠実な態度をとったこともないと主張するので、以下判断する。

- (2) 一般に、企業内に複数の労働組合が存在する場合、一方が多数組合であり、他方が少数組合であっても、使用者は、それぞれの労働組合との団交については、開催時期、回答時期等をできるだけ同一にするよう努めるなど、その交渉態度に差別が生じないよう公正を期すべきである。

会社は、組合との団交を引き延ばしたり、団交開催申入れのための入室を拒否したことはないと主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、①会社は、組合が49年11月21日行った団交開催申入れに対し、明確な理由を示さないまま拒否する態度をとり、11月23日、支援団体の者を含む組合員らの再度の申入れの結果、ようやく応じていること、②50年4月度賃上げ交渉の際、会社は組合との次回団交期日までの間、全コシナ労組又は全コシナ労組本社支部とは、しばしば団交を行っていること、③50年1月16日の団交において、A₈のやや激した発言をとらえ、B₉常務が退席して団交を中断し、1月23日まで団交

に依拠していないこと、④50年7月、組合が先に団交を申し入れたにもかかわらず、後から申し入れた全コシナ労組との団交を優先していることが認められ、これらの事実を併せ考えれば、会社は、全体として全コシナ労組との団交を優先させ、組合との団交を引き延ばしていると言わざるを得ない。

また、会社は、前記認定のとおり、50年3月27日組合員らが団交開催申入れのため、会社事務所へ赴いたところ、すべての出入口に施錠し、組合員の入室を拒否しており、団交開催申入れのための入室を拒否したことはないという会社の主張も採用できない。

会社は、組合と全コシナ労組とは、組合の組織が異なるから、会社側交渉委員が異なるのは当然であると主張する。

一般に、企業内に複数の労働組合がある場合、会社側交渉委員は必ずしも同一人であることを要しない。要は、交渉委員は、当該交渉事項について、処分、決定の権限を有するか、あるいは、処分、決定の権限を有しなくても、当該交渉事項について、責任ある応答ができる者であれば足りるものと解される。

前記認定のとおり、組合との団交のため通常出席する会社側交渉委員は、B₃部長補佐、B₄室長及びB₅係長であるが、これらの者のみが会社側交渉委員として出席した団交においては、賃金問題については、組合の質問に答えられないことが多いこと、また、賃金問題について権限を有するB₉常務の出席回数が、全コシナ労組に比べ少ないこと等からみると、会社は、組合と全コシナ労組との間に会社側交渉委員について、差別していると言わざるを得ない。

会社は、団交において、組合の質問に対し、回答を拒否する等不誠実な態度をとったことはないと主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、会社は、①50年4月から10月までの間、4回にわたり、組合との団交にB₉常務を出席させるとしながらその約束を破っていること、もっともその欠席の理由には、体の具合が悪い等無理からぬものもあるが、組合に対する連絡や欠席理由の説明が十分でないこと、②B₄室長は、団交において、「馬鹿」、「てめえ」等としばしば発言していること、③前記のとおりB₃部長補佐らのみが出

席し、B 9 常務の出席しない賃金問題の団交において、組合の質問に答えられないことが多いこと、④50年夏期一時金について、組合と全コシナ労組とに反対の見解を述べ、見解の違いを追及されると、組合に対する前回の発言を翻し、組合をやゆしていること、⑤50年8月7日、夏期一時金の回答書をめぐり、組合をやゆしていること等が認められ、これらの事実からみると、会社は、誠実な態度で団交を行っていると言ふことはできない。

以上を総合して考えると、会社は、組合との団交を引き延ばし、交渉委員について、組合と全コシナ労組とを差別し、また、団交において誠実な態度に欠ける等、誠意をもって団交に応じていると言ふことはできず、このような会社の態度は、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。

2 組合活動に対する支配介入について

(1) 横断幕、プラカードの撤去

ア 組合は、50年春闘時、賃上げ等の諸要求を横断幕やプラカードに記して組合本部付近に掲示したところ、会社が、無断でこれを撤去したことは、正当な組合活動に対する妨害であり、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、組合の行う横断幕、プラカードの掲示は、会社の施設を無断で使用しているものであり、美観を損し、外来者に不快な気持ちを抱かせるなど掲示場所、方法等が妥当でないので、会社は、組合に対し撤去を求め、組合がこれに応じないので、自ら撤去しているものであり、撤去するのは正当であると主張するので、以下判断する。

イ 会社は、横断幕、プラカードは掲示場所等に妥当性がないと主張する。

しかし、組合は、前記認定のとおり、プラカードを専用バスの後部に掲示したこともあり、この点については多少の行き過ぎもあるが、通常は、横断幕は厚生会館のベランダに、プラカードは会社構内の金網に掲示しているものであり、これらの掲示は、施設の維持管理上あるいは業務上特段の支障があるものとは認められず、内容、場所、枚数等を総合して判断すれば、争議中における組合のこの程度の横断

幕、プラカードの掲示は、不当な組合活動とは言えない。

また、会社は、組合に撤去を求めたにもかかわらず、組合が撤去しないので、自ら撤去しているものであり、会社の行為は正当であると主張する。

確かに、横断幕等が掲示されてから、相当な期間を経過し、その間に団交が分われ、争議の情勢に変化が生じているような状況のもとで、会社が組合に撤去を求めなど、相当な手続を経て撤去する場合は、一概に組合活動に対する不当な介入であると言うべきでないかも知れない。

しかし、本件の場合、会社は、最初の１、２回は撤去を求めたけれど、後は、掲示すれば直ちに撤去することを繰り返したこと、横断幕を撤去した後、それを丸めて水をかけ、じゃり石を入れて踏みつけたこと、プラカードを乱暴に引っ張って破損したり、畑の中にばらまいたこと等を併せ考えれば、会社は、組合が横断幕、プラカードを掲示することを嫌悪して、これを撤去していると認められるのであり、このような会社の行為は、正当な組合活動に対する支配介入と言わざるを得ず、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) 組合員に対する放水

ア 組合は、50年５月21日、ストライキを行い、社屋にビラを貼付しているとき、会社が、組合員に対し、強力な水圧がある消火栓からの放水を行うという暴力行為により、ビラ貼付を妨害したことは、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、①組合の行うビラ貼付は、無断で会社の施設を使用するものであり、窓からの採光を妨げ、会社の美観を損し、外来者に不快な気持ちを抱かせ、車両の使用を困難ならしめるなど、貼付場所、方法等が妥当でなく、正当な組合活動の範囲を逸脱しているので、ビラ貼付を制止したが、組合がこれに従わないため撤去したもので、会社のビラ撤去は正当な理由に基づくものである、②また、会社の組合員に対する放水については、のり付けされたビラを撤去するため消火栓の水を使用し、このとき組合員がこれを阻止しようとして、職制に対しのを塗り付けたためもみ合いになり、偶発的に組合員に水がかかったものであり、暴力行為

によりビラ貼付を妨害したものではないと主張するので、以下判断する。

イ 会社は、組合のビラ貼付は、貼付場所等に妥当性がないと主張する。

しかし、当日の組合のビラ貼付は、前記認定のとおり、事務所や工場の窓ガラスに約300枚のビラを貼付したものであるが、業務上特に支障があるとは認められず、人員整理問題をはじめとする緊迫した労使関係時であることを考えれば、全体から判断して、不当な組合活動であるとは言えない。

また、会社は、ビラを撤去しようとして消火栓の水を使用したところ、組合員がこれを阻止したため、偶発的に水がかかったものであると主張する。

しかし、ビラを撤去するのに、窓ガラスが割れたという例があるほど水圧の強い消火栓から、放水することの必要性は認められず、また、B₈常務らが、組合員に対し放水する際、「かけろ、かけろ」と発言したり、組合が抗議した際、B₄室長が、「今後もやる。」と発言していることからすると、会社は、ビラ貼付を阻止しようとして、故意に消火栓から放水したものであって、このような会社の行為は、組合活動に対する支配介入であると言わざるを得ず、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。

(3) 集会等の阻止

ア 組合は、組合が5月19日にカメラ組立工場内で、翌20日に機械工場内で行った集会等を、会社が暴力で妨害したことは、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、組合の集会、デモ行進は就業中の職場内で行ったもので、このような行為は違法であるので、職場の外に出るよう要求したが、組合がそれを無視したので、やむを得ず集会等を阻止したものであり、会社のこれらの行為は正当なものであると主張するので、以下判断する。

イ 前記認定のとおり、会社は、5月19日及び5月20日の組合のデモ行進を阻止し、また、5月20日の集会中、組合のハンドスピーカーを取ろうとした。

ところで、カメラ組立工場は、ごみやほこりを嫌うところであり、機械工場は、プレス等の機械を取り扱っており、気が散ると危険であることを考えると、組合が

他の従業員の就業中駆け足でデモ行進をしたり、ハンドスピーカーを使用していることは、作業の支障となるおそれがあり、組合が人員整理問題を他の従業員にアピールする目的で行ったとしても、会社が上記行為に及んだことは、全体としてやむを得ないものである。よって、このような会社の行為を支配介入とする組合の主張は、採用できない。

3 人事同意約款の破棄通告について

- (1) 組合は、49年11月23日に組合と会社との間において確認した人事同意約款（以下「約款」という。）を、確認後わずか3か月足らずの50年2月8日、会社が一方的に破棄する旨通告したことは、不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、会社は組合と一定範囲の人事異動について、組合及び本人の同意を得る旨確認したが、組合は、多数の威力を借りて会社に確認させたこの条項を拡大解釈し、すべての人事異動について、組合及び本人の同意を要するとして譲らないため、会社は、50年2月8日、破棄する旨通告したものであると主張するので、以下判断する。

- (2) 会社は、組合が多数の威力をもって会社に確認させた約款を、拡大解釈して譲らないと主張する。

しかし、前記認定のとおり、本件約款は、団交の結果会社と組合との間で確認されたものである。

また、約款についての会社見解は、①対象となる人事異動は、配転、出向の2点である、②同一ラインにおける仕事場の変更は含まない、③約款の適用該当者は、当時の18名の組合員のみであるというが、①約款は、文言上対象となる人事異動を、「配転、出向等」としており、会社の見解は、「等」について触れていないこと、②50年5月10日までの間、会社と組合とは、同一ラインにおける仕事場の変更についても、約款の対象としていたことがうかがわれること、③約款の適用該当者を18名の組合員に限ることについては、両当事者が確認した当時何ら言及されたことではなく、また、約款の性質上からもうなづけないこと等からすれば、組合が約款を拡大解釈して譲らない

という会社の主張は、にわかに首肯できない。

更に、会社は、①約款の破棄を組合に通告する前に、見解の異なる点について組合と協議を行うなどして、その隔りを解消するよう努めていないこと、②会社見解と異なる組合の見解が示されると、直ちに破棄の通告を行っていること、③破棄の通告は、約款の確認後わずか3か月足らずであること、④破棄の通告後も、組合が見解の相異なる点の取扱いについて、団交等で協議して行うよう要求したにもかかわらず、一切これに応じていないことが認められ、これらの事実を総合して判断すると、会社は、申立人組合を軽視して本件約款の破棄通告を強行したものであって、会社の行為は、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。

4 A₁に対する通勤費支給の打ち切りについて

- (1) 組合は、会社がA₁に対する通勤費の支給を、50年2月以降打ち切りとしたことは、組合副委員長であるA₁に経済的な圧迫を加え、組合の壊滅を図ろうとするものであると主張する。

これに対して、会社は、①A₁は、49年12月中旬までレンズ組立係に勤務し、職場の責任者であり、かつ、その仕事の性質上、残業等で遅くなることが多く、会社専用バスを利用できないため、特例として通勤費の支給を認めていたが、49年12月21日からレンズ修理係を担当することになり、仕事の性質上残業が全くなかったので、通勤費の支給を打ち切り、専用バスを利用して通勤するよう命じたものである、②経営のきびしい状況下で、経費節減を図る必要があり、通勤費支給の打ち切りもその一貫として行ったもので、A₁以外にもこのような例があり、何ら不当性はないと主張するので、以下判断する。

- (2) A₁が、レンズ修理係に移って以降、同人に全く残業がなくなったことは、双方争いのない事実である。

しかしながら、①会社は、団交で打ち切りの理由を上記①、②のとおり説明しているが、打ち切りを通告したB₄室長は、役職者でなくなったからとしか理由を告げておらず、打ち切りの理由が一貫していないこと、②経費節減のため通勤費の支給を打ち切る

という方針が真に会社にあったのなら、総務のB₅係長も当然そのことを知っていたはずであり、A₁に対し、しかるべき返事をしているはずであること、③会社は、A₁以外にも、C₁₁らが打切りを受けていると主張するが、疎明が不十分であり、にわかに首肯しがたいこと、④A₁と同様自家用車通勤しているC₃、C₄らに引き続き通勤費を支給しているのは、同人らの残業が多いためであると弁明しているが、同人らの残業時間数も明らかにしていないし、当時会社は、経営状況が悪化したため、残業を減らす方向にあったことを考えれば、同人らの残業が多いとは措信しがたいこと等から、A₁の通勤費支給の打切り理由が、残業がなくなったことや、経費節減のためであるとする会社の主張は認め難い。

更に、①自家用車通勤者に対して、通勤費を支給するか否かは、各課長の主観的な判断に任せられており、客観的な基準がないこと、②A₁は、組合副委員長として活発に組合活動を行っていたこと、③A₁の通勤費の支給打切りを決定したB₄室長は、組合問題について本社工場長を直接補佐する立場にあり、団交で、しばしば不穏当な発言をしていることなどから、日頃から組合を嫌悪していると推認されること等も併せ考えると、A₁に対する通勤費の支給を打ち切った真の理由は、A₁の活発な組合活動を嫌悪した会社が、A₁に対して、経済的な打撃を与え、もって組合の弱体化を意図したことにありと言わざるを得ず、このような会社の行為は、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。

5 49年9月度昇給における差別について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、49年9月度昇給において、会社が組合員を不当に低く査定し、不利益に扱っていることは、①基準を下回る査定をうけた者の割合が、全コシナ労組では23.4パーセントにすぎないのに、組合は37.5パーセントであること、②全コシナ労組執行委員長が、基準を2,250円上回る最高の昇給をしているのに対して、組合執行委員長A₂は、基準を500円下回る昇給であること等から明らかであり、これは会社が、組合を敵視して行った不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、①基準を下回る査定をうけた者は、全正・準社員でみれば、全コシナ労組所属の組合員については27.6パーセント、組合所属の組合員については31.2パーセントであるし、各個人についての考課を検討することなく、全コシナ労組と組合の各所属組合員のうち、平均を下回る考課をうけた者の差のみに着目して、差別待遇であると主張するのは不当である、②全コシナ労組執行委員長が、基準を2,250円上回る昇給をしたが、同人は、すべてにおいて抜群にすぐれているにもかかわらず、他の同列の者に比して賃金が低いので、B₂部長からは是正してほしい旨、再三要請があったことから、賃上げ原資とは別原資で特別昇給させたものであり、全コシナ労組の組合役員であるがゆえに、特別昇給したものではない、③人事考課は、公平かつ平等に行われており、A₂ら7名をマイナス査定したことには、それぞれ正当な理由があり、不当労働行為でないと主張する。

(2) 判 断

ア 組合間差別の存在

まず、基準を下回る査定をうけた者のそれぞれの組合における割合について、双方の主張に開きがあるので、この点から検討する。

前記認定のとおり、査定が行われた当時、組合員は18名おり、基準を下回る査定をうけた者は、そのうち7名であるから、その割合は38.9パーセントである。しかし、A₈、A₁及びA₁₀の3名は、基準どおりの昇給をしたが、査定が行われた当時は解雇されており、査定の対象にはなっていなかったもので、本査定の対象になった組合員の中で、平均を下回った者の割合は、46.7パーセントということになる。

全コシナ労組との比較は、全コシナ労組の組合員数等が疎明されていないため不可能であるので、全従業員との比較でみると、会社準備書面によれば、49年9月当時、会社には659名の従業員がおり、そのうち基準を下回った者は、189名であるというのであるが、この会社の主張どおりであったとしても、全従業員中、基準を下回った者の割合は、28.7パーセントということになる。

更に、全従業員では、基準を下回った者と上回った者の数は、ほぼ同数であるの

に、組合員では、下回った者 7 名に対して、上回った者はわずか 1 名である。

以上のことからすれば、49 年 9 月度昇給において、組合員が他の従業員に比べて、低く査定されたという疑いは免れないし、本社事務員及び組合の組合員を除く従業員の大多数が、全コシナ労組に加入していたことからすれば、全コシナ労組と比べても、同様であると言わざるを得ない。

イ 考課査定方法等

会社は、考課は公平かつ平等に行ったと主張するので、考課査定方法等についてみると、次のことが認められる。

- (ア) 本考課に使用された考課表は、考課対象期間終了後に考案、作成されたのであるから、考課表を作成する際、各課長のメモが参考にされたとはいえ、各評定者が各評定項目を念頭において、考課対象期間中部下を観察していたとは認められない。
- (イ) 出勤の項の各評定項目は、客観的な評定基準が定められており、主観が入る余地はないのであるが、技量及び協力の項の各評定項目については、具体的事実に基づく評定基準がなく、各評定者の判断に任されていた。
- (ウ) 技量や協力についての考課のもとになる資料は、各課長がつけていたごく簡単なメモ以外特になく、各評定者が、全般的な印象に基づいて評定していた。

以上のことからすれば、主観や恣意に左右されやすい考課方法と言わざるを得ず、公平かつ平等に考課が行われたとは認め難い。

ウ 各人の考課査定結果

前記認定のとおり、会社は、A₂ら 7 名をマイナス査定した理由をあげているので、この点について検討する。

- (ア) 出勤の項の各評定項目は、客観的な評定基準が定められており、主観が入る余地はないのであるが、A₂ら 7 名が出勤の項で劣ると評判されたという疎明はなく、いずれも、評定者の主観によって左右されやすい技量及び協力の項で劣っているとされている。

(イ) 会社は、A₃らについて、日産指示数に対する達成率が低いとか、不良品やチェック・ミスが発生したとしているが、この達成率や不良率も、作業日報などによって客観的に算出されたものではなく、評定者が受けた全般的な印象にすぎないし、何よりも、組合員と比較すべき他の従業員の成績についての資料が、全く提出されていないのであるから、A₃らが他の従業員に比べて、達成率が低いとか、不良率が高いとは一概に言えない。

(ウ) A₂が、朝礼終了間際に職場に入ってきたとしているが、当時朝礼は、就業規則に定められた始業時刻前に行われていたことを考えれば、適切な評価とは思われない。

(エ) A₇は、ゴミの付着についての知識が不足していたと評定されているが、同人は、ゴミ防止に役立つ部品改良案を提案し、考課対象期間中に表彰を受けているのであるから、恣意的な評価であると言わざるを得ない。

(オ) 会社は、A₆については、全く疎明していない。

以上のことからすれば、A₂ら7名を、マイナス査定したことには、正当な理由があるとする会社の主張は認められない。

エ 当時の労使関係と全コシナ労組委員長の特昇給

考課対象期間前後の労使関係をみると、会社が、A₈、A₁及びA₁₀を相次いで解雇したこと、本考課の評定者になっているB₂部長や課長らの会社職制が、組合員宅を回り、強引な脱退工作を行ったこと、新たに組合委員長になったA₂らを異動したこと等から、労使関係は極度に険悪化し、泥沼の状態であった。更に、こうした紛争の最中に、全コシナ労組の前身である新労が設立されたが、この設立発起人を務め、初代委員長になったC₁が、その後初めての昇給で大幅な特別昇給をしていることも認められる。

以上のことを総合して判断すれば、このような会社の行為は、組合を不当に差別し、組合の弱体化を企図したものであると言わざるを得ず、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。

6 49年年末一時金における差別について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、49年年末一時金において、会社が、組合員全員にプラス α 分を支給しなかったのは、組合を差別し、組合の壊滅を図ろうとした不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、①プラス α は、社長個人の東京の土地を売却した売却金を原資にした特殊な賞与であるので、49年11月4日と11月23日の振替出勤についての協力と勤怠度（欠勤時間の多寡）等、会社に対する積極的貢献度を基準に査定したものである、②組合員は、合理的な理由もなく、振替出勤を2日とも拒否し、また、勤怠度も悪く、対象期間中の会社貢献度は零であると査定されたため、プラス α 分についての支給が行われなかったものであり、組合員であるがゆえに差別して支給しなかったものではないと主張する。

(2) 判 断

本件審問において、組合は、組合の調査によれば、組合員以外には、両日とも欠勤しながら0.21か月以上のプラス α を支給された者がいるので、振替出勤を査定の基準にしたという会社の主張は、支給の実態と異なるとして、会社に対して、両日の出勤カードと一時金支給表を、証拠として提出するよう強く求めた。しかし、会社は、賞与の支給額等は、会社がすすんで公表すべきものではないとして、これを拒否した。

いうまでもなく、本事案は、会社が、両日の出勤カードと一時金支給表を証拠として提出すれば、会社は、振替出勤についての協力を査定の基準にしたという自らの主張を、容易に疎明しうるのである。にもかかわらず、会社は、あえて疎明を尽くそうとしなかったのであるから、振替出勤が査定の基準であるという会社の主張には、疑問を抱かざるを得ない。

加えて、①組合と妥結した時点ではもちろんのこと、会社がプラス α の支給を決めた12月中旬の時点においても、会社は、両日の振替出勤を査定の基準にすれば、組合員のプラス α が、零になることを十分承知していたはずであること、②それにもかかわらず、査定の基準は会社貢献度というのみで、振替出勤について全くふれずに妥結

していること、③一時金支給後も、人事の秘密を理由に、7月3日の団交まで約5か月もの間、この査定基準を明らかにしていないこと等を考えれば、会社が両日の振替出勤を査定の基準にしたとしても、組合員にプラス α を支給しない口実又は人員整理計画を持ちながら、振替出勤させるのは労働者無視であるとして、抗議したり、ストライキを行って、振替出勤に協力しなかった組合に対する報復であると言わざるを得ない。

次に、会社は、勤怠度（欠勤時間数）等も査定の基準になっており、組合員は勤怠度も悪かったので、会社貢献度が零であると査定されたと主張するが、組合員の勤怠度等が悪かったという疎明は全くない。

また、B₉常務は、50年7月3日の団交で、査定基準は、振替出勤に対する協力と協調性であると答え、本件審問では、振替出勤を基準にし、残業時間によって上乘せをしたが、両日とも欠勤した者には上乘せもしなかったと証言しており、会社主張と食い違うだけでなく、一貫性にも欠けている。

更に、両日欠勤した者には、上乘せ分も支給しないというのは、いかにも不自然であり、これも、組合員のプラス α を零にするための方便と思われる。

以上のことを併せ考えれば、このような会社の行為は、会社が組合の活発な活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行ったものと言わざるを得ず、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。

7 50年4月度昇給における差別について

(1) 当事者の主張の概要

組合は、会社が50年4月度昇給において、組合員21名中16名を平均を下回る昇給にするという不利益扱いを行っており、これは、組合を敵視して行った不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、人事考課は公平かつ平等に行われており、組合員であるがゆえに不利益に取り扱った事実はなく、16名の組合員をマイナス査定したのは、いずれも正当な理由があつてのことであると主張する。

(2) 判 断

ア 考課査定の方法等

会社は、考課は公平かつ平等に行ったと主張するのであるが、考課の方法等については、次のようなことが認められる。

(ア) 49年9月度昇給同様、本考課で使用された考課表も、考課対象期間終了後に作成されたものであるから、各評定者が、この評定要素や着眼点を念頭において、対象期間中部下を観察してたとはいえない。

(イ) 12の評定要素があり、それぞれに着眼点が定められてはいるが、いずれの着眼点も抽象的なものであるし、勤怠度以外の評定要素には、具体的事実に基づいた評定基準もない。

(ウ) 一次評定者の考課結果が尊重されていたが、一次考課者の主任及び係長は、考課対象期間中、部下の仕事ぶりなどについて、記録をとっておらず、考課のもとになる資料は特になかった。

(エ) 同一事実を重複評価している者がいる。

以上のことからすれば、評定者の主観や恣意に大きく左右されやすい考課査定方法と言わざるを得ないし、事務職と作業職の考課表の適用基準、考課対象期間等重要ないくつかの点について、評定者の証言に混乱や食い違いがあることなどからしても、考課査定が公平かつ平等に行われたとする会社の主張は認められない。

イ 各人の考課査定結果

会社は、A 8ら16名の組合員をマイナス査定したことについては、正当な理由があるとするので、A 8ら16名の考課査定結果について検討すると、会社は、16名の考課表も提出せず、各組合員が何点に考課されたのかも明らかにしていない。ただ、A 8らについては、マイナス査定した理由を、各人ごとにいくつかあげているのみであり、それによって、どの評定要素が何点に評定されたのかも説明していない。しかも、具体的に他の従業員との比較において成績が悪かったことを示す資料は、全く提出されていないのである。数人の組合員については、マイナスに考課した評

定要素を、B₂部長とB₄室長が証言しているが、これも主尋問と反対尋問で食い違っているものがいくつかあり、主観的な評価であることを裏付けただけである。また、会社は、A₆は考課対象期間中機械製造部塗装でゴミ除去作業をしていたとして、A₆をマイナスに考課した理由をいくつか記載した機械製造部塗装のB₁₅主任の陳述書を提出し、B₂部長も、この陳述書に記載された事実を肯定する証言をしている。しかし、前記認定のとおり、A₆は、考課対象期間終了8日前の50年3月12日に、機械製造部に移ったのであり、考課対象期間中のほとんどは、寮で炊事を担当していたのである。しかも、機械製造部で当初行った仕事は、彫刻班の色入れ作業であるから、考課対象期間中ゴミ除去作業を行ったとしても、わずか数日のことなのである。この事実一つとっても、会社の行っている考課がかなりずさんなものであることがうかがえる。

以上のことから、16名をマイナス査定したことについては、正当な理由があるとする会社の主張は認められない。

ウ 当時の労使関係

49年12月に、A₈らの解雇問題等について、労使双方で和解が成立したが、その後、年末一時金の差別支給、A₁に対する通勤費支給の打ち切り、プラカードや横断幕の撤去など多くの問題が新たに発生し、労使関係は、相変わらず紛糾しており、会社が組合を嫌悪していたことは、十分推認できる。

エ 組合員に対する調査

前記認定のとおり、会社は、全コシナ労組の班長らに調査表を渡し、組合員一人一人を常時調査させていたが、これは会社が、組合員を不当に低く評定する口実に利用したものであることは十分推認できる。

以上を併せ考えれば、会社の主張は、いずれも認められず、このような会社の行為は、組合を不当に差別し、組合の弱体化を企図したものであり、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。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43

条により、主文のとおり命令する。

昭和52年11月 2 日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛