

大阪、昭49不90・昭50不129・昭51不142、昭53.7.12

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4

被申立人 株式会社 三協製作所

主 文

1 被申立人は、

- (1) 申立人 X 1 及び同 X 2 の昭和48年度、50年度及び51年度の賃上げ、49年、50年及び51年の夏期一時金、48年、49年及び50年の冬期一時金について、
- (2) 申立人 X 3 の昭和48年度、50年度及び51年度の賃上げ、49年及び51年の夏期一時金、48年、49年及び50年の冬期一時金について、
- (3) 申立人 X 4 の昭和48年度及び50年度の賃上げ、49年及び50年の夏期一時金、48年、49年及び50年の冬期一時金について、

いずれも考課査定がないものとして、三協製作所労働組合との妥結配分方式により再計算し、同人らに対して、既支払分との差額並びにこれに年率5分を乗じた金員を支払わなければならない。

2 被申立人は、申立人 X 1、同 X 3 及び同 X 4 に対して、下記の文書（ただし、X 3 については昭和50年夏期一時金に関する部分、X 4 については51年度賃上げ及び同年夏期一時金に関する部分を除く）を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人各人あて

被申立人代表者名

当社は、貴殿の正当な組合活動を嫌悪し、昭和48年度、50年度及び51年度賃上げ、昭和49年～51年夏期一時金、昭和48年～50年冬期一時金の各考課査定に際して、不当に低く査定し、上記各賃上げ及び一時金において不利益に取り扱いました。

このようなことは、労働組合法第7条第1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。

3 申立人らのその他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人株式会社三協製作所（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を置き、従業員約60名で自動制御器等の製造販売を営んでいる会社である。
- (2) 申立人X2、同X1、同X3及び同X4（以下、それぞれ「X2」、「X1」、「X3」、「X4」という）は、X2を除き、いずれも会社の従業員であり、かつ会社の従業員で組織する三協製作所労働組合（以下「組合」という）の組合員である。なおX2は、かつて会社の従業員であり、かつ組合員であったが、昭和52年2月20日付けで会社を退職している。

#### 2 X2、X3及びX4の組合活動等について

- (1) 会社は、昭和21年に前会長B1（以下「会長」という）が個人企業として設立したもの（昭和36年法人化）で、設立当初から会長個人の影響力が大きい中小企業であった。こうした関係から、43年9月に組合が結成されるまでは、毎年度の賃上げ額などは、会長が自ら全従業員の勤務ぶりを査定して決定するという方式がとられていた。  
しかし、組合が結成されてから、賃上げ額は団体交渉を通じて決められるようになり、またその額は一律に近いものとなっていった。
- (2) 組合は、47年の夏期一時金闘争に際して、始めて「要求貫徹」等と記載したワッペンを組合員が胸につけるというワッペン闘争を行った。ところが会社は、このワッペン

ン闘争を嫌悪して、「ワッペンをはずせば団体交渉に応じる」と組合に通告した。

これに対して、当時執行委員長であったX 2や書記長であったX 3らは、会社の通告は組合活動に対する不当な干渉であると非難し、会社の要求を拒否しようとしたが、当時副執行委員長であったA 1（以下「A 1」という）が、会社の要求に応じようと他の執行委員に呼びかけたため、執行部内に動揺が起きた。しかし、これをおさえるためにX 2やX 3らがやむなく会社の要求に応じることとしたので、ワッペン闘争は短期間のうちに中止された。

このようなことがあってのち、組合内部にはX 2を中心とするグループとA 1を中心とするグループとの対立が次第に大きくなって行った。

なおA 1は、46年以来会社の内部では設計係長という地位にあるとされていたが、対外的には設計課長という肩書の名刺を使用し、またその旨の職印も使用して、設計課長として振る舞っていた。

- (3) 翌48年の夏期一時金闘争に際して、会社は「損益計算書方式」、すなわち夏、冬を通じて一時金については会社の利益の一定割合をこれに当てるという方式を採用したいと組合に提案した。

この提案をめぐって、A 1らは賛成すべきであると主張したが、X 2やX 3及び当時職場委員であったX 4らは、会社の提示している金額は組合の要求を下まわっており、またこの提案をのめば一時金の額は今後会社の収益状況によって自動的に決まってしまうことになり、組合の存在意義がなくなってしまうと主張して反対した。

このような内部の激しい論争があったのち、結局組合はこの会社の提案には応じないことを決め、再びワッペン闘争を行うとともに始めて2本の組合旗を工場の入口に掲揚した。なお、この闘争の過程で、X 4は、6月14日、代表取締役B 2（以下「社長」という）に呼び出され、「組合活動に熱中しすぎて仕事がおろそかになってはいないか」、「赤旗など立てたりして、どういう気持か」などといわれた。

またX 3も、7月10日、社長及び製造部長B 3（以下「B 3製造部長」という）に呼び出され、「お前は、会社においても、将来とも平均水準の賃金はもらえんぞ。や

めたらどうや」、「組合活動に生きがいを感じているらしいが、そんな人間は会社にはいらんのだ」、「いますぐにも首にしたいくらいだ。やめてくれるなら、それなり  
のことはさせてもらう」などといわれた。

- (4) 以上のように、48年の夏期一時金闘争は、組合内部にA 1派とX 2派の対立という  
混乱を残したまま、終息して行ったが、この年の9月の組合役員選挙では、A 1らは  
X 2派の追放を図ろうとして、同派の占めている各役員の座に対立候補を立てたため、  
組合結成以来始めて激しい選挙戦が展開された。

この選挙戦の結果、X 2はA 1に執行委員長の座を奪われ、また副執行委員長及び  
書記長にもA 1派の者が当選し、組合三役はすべてA 1派の占めるところとなった。  
もっとも、6名の執行委員のうち4名はX 2派のX 3、X 4らが占め、またX 2自身  
も選挙規則に基づき執行委員に留まった。

- (5) この選挙が終った直後の10月に、会社は、執行委員長の座を失ったX 2に対して東  
京営業所に配置転換する旨内示した。この当時、東京営業所には男子2名と女子1名  
が勤務しており、営業を担当する男子1名が欠員となっていたため、この欠員をこの  
年の2月に資材課倉庫係から営業課業務係に配置替えになっていたX 2をもって当て  
ようとしたものであった。

この会社の内示に対してX 2は、母が病気であること、子供が生れて間がないこと  
などを挙げて、この内示には応じかねると答えた。そして執行委員会において、今回  
の配置転換のねらいは会社が同人の組合活動を封じ込めようとして持ち出したもので  
あるから、組合問題として取り上げてほしいと要請した。しかしA 1らは、会社の方  
針には従うべきだと主張して積極的に動こうとしなかった。

そこで、X 2やX 3らは、臨時組合大会を開催して、その決議によってこの配置転  
換問題を組合問題として取り上げさせようと努力し、これに成功した。この臨時組合  
大会の決定によって、A 1らが会社と交渉した結果、会社はさきの内示を撤回した。

- (6) 翌49年9月の役員選挙も競争選挙となったが、X 2派は再びA 1派に敗れ、また組  
合規約の改正で6名から4名に定数減となった執行委員も3名をA 1派が占め、X 2

を始め、X 3、X 4 らはいずれも落選した。これ以降、X 2 派は役員選挙のつど敗退を重ね、今日に至っている。

### 3 X 1 の組合活動について

- (1) X 1 は、たまたま自宅が社長の自宅の近くであった関係上、時折マージャンに誘われるなど、社長に特に目をかけられていた。

こうした関係から、同人は、組合員ではあったが、組合活動に参加することなく過ごしていた。しかし、たまたま同人の有給休暇をめぐる会社の取扱いが同人にとって極めてきびしいものであったため、その解決をX 2 らに頼んだことから急速に組合に近づくようになり、48年に入ってからX 2 派として行動するようになった。

この当時、会社の賃上げは毎年11月に実施されていたが、X 1 は、これでは春闘で賃上げが決まる他社の従業員の場合にくらべて賃上げが半年も遅れて不合理だと組合大会で発言して、春闘への参加を働きかけたり、組合は企業内に留まらず、上部団体に加盟すべきであると提唱して、X 2 やX 3 らと総評全国金属労働組合大阪地方本部や全国バルブ産業労働協議会に相談に出かけたりした。また、X 1 は、X 2 の東京営業所への配置転換問題をめぐって開催された臨時組合大会では、X 4 とともに調査した他の労働組合の配置転換闘争の経験等を報告して、X 2 の配置転換には反対すべきであると力説した。

このようなことがあって、48年5月以降、社長はX 1 と個人的な付き合いをしなくなり、また同年の夏期一時金闘争が終った7月29日には、同人の妻が社長夫人に呼ばれて、X 1 のような中堅社員が若い従業員といっしょになって組合活動を積極的にやってもらっては困る旨の説得を受けるということがあった。

なお、その後会社は、X 1 らが提唱した春期賃上げ方式に応じたため、会社においても49年度からは毎年5月に賃上げが実施されることとなった。

- (2) X 1 は、49年9月の役員改選の際には副執行委員長に立候補したが、A 1 派に敗れた。

### 4 会社の考課査定について

- (1) さきにみたとおり、43年に組合が結成されたのち、会社における毎年の賃上げ額は、団体交渉を通じて一律に近い額で決定されるようになっていったが、48年4月に、前記B2が代表取締役役に就任すると、同人は、従来の一律賃上げ方式を改めて、賃金決定に考課査定制度を導入したいという意向を示すようになった。

そして、同制度は約半年の準備期間を経て、同年11月の48年度賃上げ額の決定時（ただし、49年度賃上げ時を除く）から実施された。

- (2) 会社の賃金体系は、基本給、業務手当、勤続手当及び能率手当からなる基準内賃金と、家族手当、皆勤手当、物価手当、時間外手当、通勤手当及び役職手当からなる基準外賃金とから成り立っており、考課査定は基準内賃金のうちの基本給と業務手当の両項目について行われている。

考課査定は、係長又は課長という従業員の直接の上司がまずこれに当り、その結果を会長及び社長を除く5人の取締役で構成する判定委員会が全社的な均衡を考えて、従業員個人個人について調整するという仕組みになっている。

- (3) 考課査定は、表Iによって行われているが、会社は考課査定制度を導入するに際して、この表を会社の掲示板に掲示して従業員に知らせるとともに組合執行部に提示した。

これに対して組合執行部は、査定項目A（勤怠状況）について最高の5点と採点されるためには時間外勤務に協力的であることが必須とされているが、これでは困るので改正してほしいと会社に申し出た。しかし、会社はこれに応じず、表Iはそのまま採用された。

ところで、考課査定はAからJまでの10項目について行われており、得点は各項目とも最高5点から最低1点までとなっている。また考課査定は、絶対評価で行われることとなっており、他の企業でよくみられるような相対評価、すなわち、あらかじめ従業員の得点別人員分布比率を決めておいて、各ランクに従業員を配分していくという方式は採られていない。したがって、優れた従業員が多いというときには平均点が4点又は5点となることもあり、逆にそうでないというときには2点又は1点が平均

点となる場合もあるということになっている。

査定期間は、賃上げにあつては1年間、夏・冬の一時金にあつては半年間となっている。もっとも、夏の一時金の場合は、賃上げの査定結果がそのまま援用されている。

表 I

		5	4
A	勤 怠 状 況	欠勤、遅刻、早退等、全くなく時間外勤務に協力的であり出勤時刻も早い。	欠勤、遅刻、早退等ほとんどなく一応平均就業時間以上は務める。
B	仕 事 へ の 責 任 感	引受けたこと、命令されたことは多少困難でもへこたれることなく最後までやりぬく。	自分の任務はよく守り、困難な場合でもすぐには放棄しない。
C	仕 事 へ の 積 極 性	仕事の準備が早く、常に与えられた仕事以上をする。	かなり積極的に仕事をし、定められた時間内にはやりとげる。
D	仕 事 へ の 努 力 度	かげひなたなく働き、与えられたことは着実に処理して行き最後までがんばる。	命令された仕事は素直に取組みよくがんばる。
E	仕 事 処 理 の 力	計画力優れ、理解判断は正しく常に正確に予定量以上やる。	かなり理解があり、仕事も早く、ほとんど誤りなく正確にやる。
F	職 場 の 協 調 性	何事によらず職場のためには進んで協力し他からも協力を得る	他人の意見を無視することなくよく協力する。
G	上 司 に 対 す る 態 度	きわめて誠意あり、命令にはよく服す。応対は常に規律正しい	実直で裏表なく作業上、上司の命令によく服す。
H	情 緒 の 安 定 度	突発的なことが起っても気持の安定を失わず、平静な感情を失わない。	気分があまり変わらず、大体いつでもあてにすることができる。
I	仕 事 に 関 す る 考 え 方	何事も仕事中心に行動し、常に実力を高める努力をする。意志も強い。	いたずらに付和雷同することなく何事も仕事中心に行動する。
J	将 来 へ の 見 込 度	近い将来仕事の長にしてもよい。部下をつけても信頼を得ると思われる。	何事も進歩早く、教育をすれば将来中堅幹部としての見込みあり。

3	2	1
基準作業時間は務める。 (有給休暇は含まない)	自己の都合による欠勤あり。 平均時間を下廻る。	無届欠勤、怠惰による遅刻等が 目立ち、事後処理の適切さを欠く。
自分で始めたこと、命令された ことは大体果す。	いやなこと、困難なことは避け たがり、失敗すると先に言い訳 をする。	引受けて始めた仕事でも途中で 放棄し平気である。
与えられたことは一応時間まで に仕上げることはできる。	命令されたことはやるが、それ 以上は望めない。 言わなければ行動しない。	人より先に仕事をするとはな くいつもブラブラといった感じ がする。
慣れた仕事ならば一応何とかす るが、新しい仕事になると戻込 みすることあり。	都合のよい仕事はやるが、苦手 なこと、困難なことはいい加減 にしてしまう。	根気がなく、わずかな困難でも やめてしまい、またやってもう まくいかない。
一応予定通りやるが早いという 程ではない。普通の技能知識は もっている。	ときどき間違えたり、計画を投 げやる等あり、大切なところは 援助しなければならない。	理解力乏しく他に頼る事が多く 仕事が不正確で安心してまかせ られない。
他人と摩擦を起したことはない が自分から進んで協力をするこ とはない。	偏屈自我強く、ときどき衝突を 起す。仲の良い友人にだけ協 力する。	不平不満が多く職場全般の秩序 を乱す事がしばしばある。
普通の誠意あり。 まず信頼できる。	利己的なところあり。 命令に対して消極的である。	仕事上、長の命令に従わないこ としばしばあり。 ぞんざいな口をきく。
興奮することはないが、時々気 分が変わることがある。 仕事上にはさしつかえない。	しばしば感情が乱れ気分がかわ る。不機嫌なときは命令に忠実 でない。	感情が散漫する。常軌を逸する。 または全く無気力等仕事にさし つかえることしばしば。
意志の弱い面はあるが全般的に みて自主性はある。	喰わんが為に仕方なしに働く。 だから働くが仕事そのものに興 味はない。	自主性乏しく付和雷同する。 仕事よりも遊ぶ方にもっばら心 が動く。
適切な教育指導をすればやる気 を出し、気力を発揮すると思わ れる。	現在はやや劣るが配置転換、上 長交代等により育て上げること はできる。	今のままでは見込みなく特別教 育によらなければ育つ可能性な し。

- (4) AからJまでの各項目の査定基準は、次のとおりである。まず、A（勤怠状況）についてみると、遅刻や早退あるいは欠勤を何回すると得点は何点とするというような具体的な採点明細表はなく、表Iの記載内容からみて平均的な得点と考えられる3点



は、1カ月間に遅刻若しくは早退が1時間以内にとどまったような場合に与えられることとなっている。そして、最高の5点と評価されるためには単に遅刻、早退、欠勤等がまったくないというだけではなく、だらだらした仕事振りでないことなどB（仕事への責任感）、C（仕事への積極性）あるいはD（仕事への努力度）といった項目も併せて考慮されることとなっている。

次に、BからJまでの各項目の採点基準についてみると、これらの項目については客観的基準は存在せず、採点は専ら1次査定者の判断に委ねられている。この結果、1次査定者の中には1点から5点という査定幅のうち、2点から4点の幅しか使用しない者もいる。

2次査定に当たる判定委員会においては、1次査定者がつけた点数の是正も含めて、全社的な均衡を考えて、従業員個人個人について1次査定の結果の是非を検討することとなっているが、その際1次査定者を呼んでその意見を聞くということとはしていない。

なお、1次査定者の中には、表Iの各項目について採点するための基礎資料にするため、自分なりに考案した査定基準表を用意している者もいたが、その内容について役員会等で正規に討議した事実は認められず、また従業員に公表されたこともない。

- (5) 会社と組合は、48年度の賃上げについて、「基準内賃金×28%＋一律5,000円」で妥結した。また、同年の冬期一時金については、「基本給×3.3カ月」で妥結した。

また49年夏期一時金以降の各賃上げ及び一時金についての会社と組合間の妥結配分方式をみると、表II記載のとおりである。

表Ⅱ

区 分	妥 結 配 分 方 式
49年夏期一時金	基本給×3カ月+一律4,000円
49年冬期一時金	基本給×3.19カ月+一律6,000円
50年度賃上げ	(基準内賃金+物価手当+家族手当)×13.6%
50年夏期一時金	(基準内賃金+物価手当+家族手当+皆勤手当)×2.27カ月
50年冬期一時金	( " )×2.08カ月
51年度賃上げ	( " )×10%
51年夏期一時金	( " )×2.25カ月

各従業員の賃上げ額及び一時金支給額は、上記の計算方式によって算出されるわけであるが、基本給及び業務手当に考課査定が加味されるので、ある場合には考課査定がないものとして計算した金額を上まわり、ある場合にはこれを下まわることとなって、各従業員にとっては実際に賃金あるいは一時金を受領するまでは、その金額は不明のままであった。なお、各賃上げ及び一時金についての各従業員の平均額は、ほぼ考課査定がないものとして計算した金額に近かった。

そこで、48年度賃上げから51年夏期一時金に至るまで(ただし、49年度賃上げ、X3に対する50年夏期一時金及びX4に対する51年度賃上げ及び同年夏期一時金を除く)のX1ら4名の実際の各賃上げ額及び一時金支給額と、これらについて考課査定がないものとして計算した金額とを比較してみると、表Ⅲの(1)から(9)記載のとおりである。

表Ⅱ

(1) 48年度賃上げ

姓	区分	A (査定が 課税とし ないで計 算した金 額)	B (実際の 支給額)	C ( $\frac{B}{A}$ )	D (差額)
	X 1	24,780 (円)	17,000 (円)	68.6 (%)	7,780 (円)
	X 3	18,760	12,000	63.9	6,760
	X 2	18,200	11,000	60.4	7,200
	X 4	17,360	12,000	69.1	5,360

(2) 48年冬期一時金

姓	区分	A	B	C	D
	X 1	292,050 (円)	235,000 (円)	80.4 (%)	57,050 (円)
	X 3	221,000	177,000	80.0	44,000
	X 2	214,500	172,000	80.1	42,500
	X 4	204,600	177,000	86.5	27,600

(3) 49年夏期一時金

姓	区分	A	B	C	D
	X 1	320,500 (円)	257,200 (円)	80.2 (%)	63,300 (円)
	X 3	241,000	230,000	95.4	11,000
	X 2	232,000	217,000	93.5	15,000
	X 4	226,000	214,000	94.7	12,000

(4) 49年冬期一時金

姓 / 区分	A	B	C	D
X 1	(円) 420,027	(円) 312,900	(%) 74.5	(円) 107,127
X 3	312,772	262,300	83.9	50,472
X 2	309,123	256,300	82.9	52,823
X 4	292,459	245,400	83.9	47,059

(5) 50年度賃上げ

姓 / 区分	A	B	C	D
X 1	(円) 19,402	(円) 14,900	(%) 76.8	(円) 4,502
X 3	14,306	11,000	76.9	3,306
X 2	14,673	11,200	76.3	3,473
X 4	13,284	11,500	86.6	1,784

(6) 50年夏期一時金

姓 / 区分	A	B	C	D
X 1	(円) 331,805	(円) 268,000	(%) 80.8	(円) 63,805
X 2	251,745	209,000	83.0	42,745
X 4	227,408	202,000	88.8	25,408

(7) 50年冬期一時金

姓 \ 区分	A	B	C	D
X 1	344,386 <sup>(円)</sup>	269,000 <sup>(円)</sup>	78.1 <sup>(%)</sup>	75,386 <sup>(円)</sup>
X 3	255,840	198,000	77.4	57,840
X 2	240,290	180,320	75.0	59,970
X 4	235,997	208,000	88.1	27,997

(8) 51年度賃上げ

姓 \ 区分	A	B	C	D
X 1	16,557 <sup>(円)</sup>	14,500 <sup>(円)</sup>	87.6 <sup>(%)</sup>	2,057 <sup>(円)</sup>
X 3	12,300	10,700	86.9	1,600
X 2	12,557	10,300	82.0	2,257

(9) 51年夏期一時金

姓 \ 区分	A	B	C	D
X 1	372,533 <sup>(円)</sup>	309,000 <sup>(円)</sup>	82.9 <sup>(%)</sup>	63,533 <sup>(円)</sup>
X 3	276,750	228,000	82.4	48,750
X 2	197,770	153,300	76.5	44,470

5 X 1の査定結果等について

- (1) X 1は、38年11月に入社して以来、一貫して資材課機械系の旋盤工として勤務している。
- (2) 48年度賃上げから51年夏期一時金に至るまで（ただし、49年度賃上げ分を除く）のX 1の査定結果は、表IV記載のとおりである。

表Ⅳ

区分 査定項目	48年度賃上げ及び同年冬期一時金		49年夏期一時金		49年冬期一時金		50年度賃上げ及び同年夏期一時金		50年冬期一時金		51年度賃上げ及び同年夏期一時金	
	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正
A	3		3		3		3		5		5	
B	2	(内	2	(左	2	(左	2	(左	2	(左	2	(左
C	2	訳	2	記	2	記	2	記	2	記	3	記
D	3	不	2	各	2	各	2	各	3	各	3	各
E	2	明	2	点	2	点	2	点	1	点	1	点
F	3	)	2	数	2	数	2	数	2	数	2	数
G	3		2	に	3	に	3	に	3	に	3	に
H	3		3	同	3	同	3	同	3	同	3	同
I	3		2	じ	3	じ	3	じ	2	じ	3	じ
J	3		2	)	2	)	2	)	1	)	2	)
合計	27	24	22	22	24	24	24	24	24	24	27	27

- (3) X1は、48年度賃上げ及び同年冬期一時金の支給額が同人が考課査定がないものとして計算した金額よりもかなり低かったことに憤慨して、執行委員長であるA1に組合問題として取り上げてもらいたいと要請した。しかし、A1が応じなかったため、直接、上司である資材課長B4（以下「B4課長」という）に会って、なぜこのように低額にとどまったのかと尋ねた。これに対してB4課長は、X1の作業能率が機械系の他の二人の旋盤工に比べて劣っていることなどを理由として挙げた。しかしX1は、B4課長からこれまで作業能率が劣っているとして注意を受けたことがなく、そのような事実はないはずだと主張した。そして、もし仮に作業能率が劣るといふこと

があるとすれば、それは他の二人が使用している旋盤がX 1が使用している旋盤よりも高性能であるからだと述べた。更にX 1は、同人が担当している製品は生産個数を上げにくいものが多いという事情も挙げて、B 4課長の再考を求めたが、話し合いはつかなかった。

(4) 49年夏期一時金の支給額決定に際してのX 1の査定点は22点で、前回は更に下まわっていた。X 1がその理由をたずねると、B 4課長は前回と同じように作業能率が悪いからであると答えた。そこでX 1は、同人が使用している旋盤は5尺旋盤が中心であり、他の二人が使用しているのは新型の6尺旋盤だから能率が劣るのは当然であると述べて、新型の6尺旋盤にかえてほしいと要求した。しかし、B 4課長はこれに応じず、X 1に新型の6尺旋盤を与えなかった。

(5) 49年10月22日、X 1は新品のスクロール・チャックの取付けを不十分なままにして旋盤を操作したため、スクロール・チャックを1メートルぐらい飛ばしてしまうという失敗をした。また同じころ、X 1は、三方切換下部フランジの切削を命じられた際、こわいからといってこれに応じないということがあった。

## 6 X 2の査定結果等について

(1) X 2は、42年3月に入社し、当初資材課外注管理係に配属され、その後45年、同課倉庫係に、48年2月営業課業務係に、また49年10月、同課営業係に配置替えされた。

(2) 48年度賃上げから51年夏期一時金に至るまで（ただし、49年度賃上げ分を除く）のX 2の査定結果は、表V記載のとおりである。

(3) 48年度賃上げ及び同年冬期一時金の支給額決定に際して、X 2は営業課長B 5（以下「B 5課長」という）の1次査定を受けた。このとき、B 5課長が査定した営業課所属の従業員は約10人であったが、このうち最高得点者は40点で、X 2は最低の28点であった。

ところが判定委員会では、このX 2の得点は他の従業員に比較してまだ甘すぎるという意見が出て、更に4点減点されることになった。また、X 2が東京営業所への配置転換を拒否したことについても4点程度減点すべきであるという意見が出て、結局

X 2 の得点は20点になった。

なお、この合計 8 点の減点が A から J までの査定項目のうち、どの項目から行われたのかは明らかではない。

表 V

区分 査定項目	48年度賞上げ及び 同期一時金		49年夏期 一時金		49年冬期 一時金		50年度賞上げ及び 同期一時金		50年冬期 一時金		51年度賞上げ及び 同期一時金	
	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正
A		(詳)		(詳)	2	(左記	2	(左記	1	(左記	1	(左記
B		細		細	3	各点	3	各点	3	各点	3	各点
C		不		不	3	数に	3	数に	3	数に	3	数に
D		明		明	3	同じ)	2	同じ)	2	同じ)	2	同じ)
E					2		1		2		1	
F					3		3		3		3	
G					3		3		3		3	
H					3		3		3		3	
I					2		2		2		2	
J					3		2		2		2	
合計	28	20	29	27	27	27	24	24	24	24	23	23

(4) 会社は、従前から、新規に営業を担当することとなった従業員に対しては、上司が付き添って得意先を回ったり、販路拡張のための方策を教える等の指導、助言を行ってきた。しかし、48年2月に資材課から営業課に配置替えになったX 2に対しては、このような指導、助言は行われなかった。

7 X 3 の査定結果等について

(1) X 3 は、37年に入社して以来、工務課に所属して、気体用減圧弁、シリンダー弁等の組立作業に従事している者である。



(2) 48年度賃上げから51年夏期一時金に至るまで（ただし、49年度賃上げ分及び50年夏期一時金分を除く）のX3の査定結果は、表VI記載のとおりである。

表VI

査定項目 区分	48年度賃上げ及び同年冬期一時金		49年夏期一時金		49年冬期一時金		50年度賃上げ		50年冬期一時金		51年度賃上げ及び同年夏期一時金	
	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正
A	2		2		2		2		1		1	1
B	2	(内	3	(内	3	(内	2	(左	3	(左	3	3
C	3	訳	2	訳	2	訳	2	記各点数に同じ	2	記各点数に同じ	2	3
D	3		3		3		3		3		3	3
E	2	不	2	不	2	不	2		2		2	3
F	2	明)	3	明)	3	明)	3		3		3	3
G	3		3		3		3		3		3	3
H	2		3		3		3		3		3	3
I	3		2		2		2		2		2	2
J	2		2		2		2		2		2	2
合計	24	22	25	28	25	26	24	24	24	24	24	26

(3) 48年9月20日、X3は、同僚といっしょに耐圧試験機を操作しているうちに、これを破損させた。会社は、X3に対して謝罪と始末書の提出を求めたが、X3は、今回の事故は試験機に当然付けられているべき安全装置が付けられていなかったことから起きたものであって、同人の操作ミスであると非難するのは筋違いであると主張して、これを拒否した。なお会社は、従前このような事故があっても謝罪や始末書の提出を求めた例はなく、またX3といっしょに作業をしていた他の従業員に対しては、謝罪も始末書の提出も求めなかった。

8 X4の考課査定等について

- (1) X4は、44年3月に入社し、工務課組立係に配属されて、フロート弁の組立て等に  
従事していた。その後47年5月に、同人は、資材課外注管理係に配置替えされて、材  
料の仕入れや外注先に支給した材料の管理及び外注先の工程管理等を担当していた  
が、48年8月8日、同課倉庫係に配置替えとなり、現在に至っている。
- (2) 48年度賃上げから50年冬期一時金に至るまで（ただし、49年度賃上げ分を除く）の  
X4の査定結果は、表Ⅶ記載のとおりである。

表Ⅶ

査定項目 区分	48年度賃上げ 及び同年冬 一時金		49年夏期 一時金		49年冬期 一時金		50年度賃上げ 及び同年夏 一時金		50年冬期 一時金	
	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正	1次	修正
A	4		3		3		3		5	
B	2	（左記各 点数に 同じ）	3	（左記各 点数に 同じ）	3	（左記各 点数に 同じ）	3	（左記各 点数に 同じ）	3	（左記各 点数に 同じ）
C	2		3		3		3		3	
D	2		2		2		2		3	
E	2		2		2		2		2	
F	2		3		3		3		3	
G	2		3		3		3		3	
H	3		3		3		3		3	
I	3		3		3		3		3	
J	2		3		3		3		3	
合計	24		24		28		28		28	

- (3) X4が資材課外注管理係に配置替えになった当時は、ちょうど石油ショックの直前  
で、会社の取引先である鋳物屋が廃業したり、他の有利な業種に転業したりしていた  
時期であったために、会社の外注管理の仕事は思うように進行せず、特に鋳物の仕上  
りは遅れがちであった。

X4は、このような時期に直面してその仕事に追われたが、初めての仕事でもあり、  
若年でもあったので、容易に能率を上げることができなかった。加えてこの当時、会  
社の外注の窓口は一本化しておらず、B4課長を始めとして係員一人一人が個別に取

引先の鋳物屋に注文して、自分が担当する製品を一刻も早く仕上げてもらい、互いにその成果を競い合うという方式がとられていたため、鋳物屋の多くはB4課長や老練な係員の注文には応じて、新任の、しかも単品で小さな製品であるストレーナーを担当しているX4の依頼にはなかなか応じてくれなかった。このためX4は、知人を頼って新規に鋳物屋をさがし、ようやくストレーナーの発注を終えるという状況であった。

(4) 48年の夏期一時金闘争の過程で、X4が社長に呼ばれて、前記2の(3)記載の発言がなされた直後、同人はB4課長から同じ資材課の倉庫係に同年8月8日付けで配置替えすると告げられた。X4は、人事異動の時期でもないのに同人一人だけをなぜ配置替えするのかとB4課長に尋ねたが、同課長は「こういう社会情勢だから」と答えただけであった。

(5) ところで、X4は、48年度の賃上げ額及び同年冬期一時金の支給額が他の同僚にくらべてかなり低かったことに不満をもち、同年12月20日夕刻B4課長に会い、その理由を尋ねた。

B4課長はX4に対して「若いのだから、他のことは考えずにがんばれば査定は良くなる」と答えた。しかし、X4がこれに満足せず、もっと明確な回答を求めたところ、同課長は「倉庫係に移ってから私語が多くなった。残業にも応じてくれない」と答えた。これに対してX4が「これまで私語が多いと注意されたことはないし、また残業を拒否したこともない」と反論すると、同課長は「胸に聞いてみろ」と答えた。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

X1ら4名は、48年度の賃上げ以降51年夏期一時金に至るまで（ただし、考課査定なかった49年度賃上げ、X3に対する50年夏期一時金並びにX4に対する51年度賃上げ及び同年夏期一時金を除く）、毎年の賃上げや一時金の決定に際して不当に低く査定され、低額の賃上げや一時金の支給がなされたが、これは会社が同人らの活発な組合活動を嫌悪して行った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、公正な考課査定の結果に基づくものであって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

## 2 会社の考課査定制度について

- (1) 一般に、考課査定制度を賃金決定に導入しようとするときは、近代的労使関係の建前及び賃金が労働条件の根本をなしているものであることにかんがみ、使用者としては事前に労働組合と協議を重ね、考課査定制度の導入について合意が得られるよう努力し、更にはその協議を通じて査定項目の整備を図るよう努めることが要請される。そして、各査定項目の具体的な内容を構成する査定要素については、評価が恣意にわたることのないよう、可能なかぎり客観的な評価基準を設定すべきものと考えられる。

そこで、このような観点から会社の考課査定制度をみると、その考課査定は表 I に記載されている A から J までの 10 項目について行われるのであるが、これら 10 項目は相互に錯そうしていて、明確に区分することが困難な実情にあることが認められる。例えば、査定項目 C（仕事への積極性）と D（仕事への努力度）あるいは E（仕事処理の力）を厳密に区分して査定することは、観念的にはとにかくとして実際には不可能に近いと考えられる。

また、いずれの項目をみても、その内容は主観的判断の入る余地が極めて高いものである。したがって、例えば査定項目 B（仕事への責任感）についてみると、ある従業員の仕事への責任感を 5 点と採点すべきか 4 点と採点すべきか判断に困ったとしても、その間の差異について判断すべき客観的基準はなく、結局は査定者の主観に待たざるを得ないような内容となっている。このことは 4 点と 3 点、3 点と 2 点、2 点と 1 点の差異についても同様で、その差異について判断の基準となるものは存在していない。そして、このことは他の各査定項目についても同様で、比較的客観性が高いと考えられる A（勤怠状況）についても、前記認定どおり明確な評価基準は存在していない。したがって、1 次査定者の中に 4 点から 2 点までの査定幅しか使用しない者がいるとしても異とするに足りない。

(2) ところで従業員は、このように主観的な要素の多い査定項目によって査定されるわけであるから、自分が不当な査定を受けるのではないかと危ぐの念を抱きがちになるのは当然である。まして、X 1ら4名のように活発な組合活動を続けている従業員にとっては、このような不安感は殊更に強いものであることが推認される。したがって、会社としては、このような考課査定制度を賃金、一時金の決定に導入した以上は、その運用に当たって、従業員が安んじて就労することができるよう、常づね組合と、あるいは従業員と直接に話し合い、その不安感の払拭に努めるべきである。

しかるに、会社の対応をみると、考課査定制度を導入するに際して、組合と協議を尽したという事実は認められず、わずかに査定資料として表 I を手交したにとどまっている。しかもその際、組合が査定項目 A（勤怠状況）について当然と考えられる一部改正要求を出したにもかかわらず、これに応じることなく一方的に実施しているのである。また、その運用に当たっても、X 1 や、X 4 が査定の結果に疑義がある旨申し出たときの B 4 課長の応答にみられるように、十分な説明も行わずに「胸に聞いてみる」などと発言するのみで、誠意を尽して了解を求めるという方針をとってはいない。

考課査定制度を導入する一端のねらいは、従業員の勤労意欲を高めることにあるのだから、使用者としては、低い査定結果にとどまった従業員に対しては、当該従業員がその理由を聞きにくるのを待つまでもなく、進んでその理由を説明し、今後の努力を期待するのがそのとるべき姿勢であると考えられる。この点からみても、B 4 課長にみられるような会社の対応は、極めて穏当を欠く措置であるといわざるを得ない。

### 3 X 1ら4名の査定結果について

ところで会社は、本件審査において、X 1ら4名の査定結果が低かったのは、会社の考課査定制度そのものや運用に問題があったからではなく、同人らの勤務ぶりが平均以下であったからである旨をるる述べている。そこで、以下この点について順次判断する。

#### (1) X 1について

ア 会社は、X 1 が本件賃上げ及び一時金において低く査定されてきたのは、同人の

作業能率が同じ機械系の他の二人の旋盤工にくらべて低かったからであると主張する。そして、この主張を裏づけるために本件審問にX 1、同人の同僚であるC 1及び会社の仕入先である三陽製作所の旋盤工の三人が同一内容の作業をしたときの比較表を提出している。

この比較表によれば、X 1の作業能率は他の二人にくらべて劣っているともみられる。しかしながら、①C 1や三陽製作所の旋盤工が使用している旋盤はX 1が使用している旋盤と異っていずれも高性能の6尺旋盤であること、②この比較表を作成するに際して、C 1や三陽製作所の旋盤工には、特にこの作業が急を要するものであり、大至急に仕上げしてほしい旨告げているのに対し、X 1にはこのような指示を与えていないこと、③X 1は、かつてB 4課長から作業能率が低いという注意を一度も受けたことがないことなどを総合して考えると、この比較表をもってしてはX 1の作業能率が他の従業員にくらべて劣っていると判断することは困難である。

更に会社は、このほかに①X 1は二日酔でふらふらしながら仕事をしたことがある、②49年10月22日に新品のスクロール・チャックの取付けが不完全で1メートルぐらい飛ばしてしまうという失敗をした、③1日にシリンダー弁用ステムを3本しか加工しない日があった、④三方切換下部フランジの切削を命じたところ、こわいからといって拒否したなどと主張する。

しかし、X 1が二日酔の状態の仕事をしていたとの事実を認めるに足る疎明はない。また、X 1がスクロール・チャックを飛ばしたことは前記認定のとおりであって、このことは初歩的なミスであり、熟練工たるX 1としては深く反省すべき事柄であると考えられるが、このようなことが繰り返されたわけではなく、またこのために作業上特に支障を生じたという疎明もないのであるから、長期の査定期間にわたって勤務態度の全体を適正に評価すべき考課査定において、特別にきびしい減点の対象となる出来事とも解し得ない。更に、シリンダー弁用ステムを3本しか加工しなかった日があった旨の主張についても、その事実を認めるに足る疎明は十分とはいえず、仮にその事実があったとしても、X 1に対する当日の会社の作業上の指

示が適切であったか否か明確でないから、そのことがX 1の怠慢に由来するとは断定できない。

また、三方切換下部フランジの切削をX 1が拒否したことは前記認定のとおりであるが、会社はX 1に性能のよい旋盤を与えていないのであるから、精密さを要求される同製品の切削を拒否したことのすべてを同人の怠慢によるものとして責めるのは失当というべきである。

イ 他方、X 1が48年以降X 2派として組合活動を続けてきたことは前記認定のとおりであり、このようなX 1の行動を会社が快く思っていなかったことは、社長夫人がX 1の妻を呼び出して説得に努めたりしている事実によって明らかである。

(2) X 2について

ア 会社は、48年度賃上げ及び同年冬期一時金の支給に際して、1次査定者であるB 5課長がX 2について営業課所属の従業員中最低の28点とつけた採点を判定委員会において更に8点減点し、20点としている。会社は、この減点の理由として、B 5課長のX 2に対する採点が他の従業員にくらべて甘かったからであり、また、X 2が東京営業所への配置転換を拒否したことは4点程度の減点の対象になるからであると主張する。しかし、そもそもB 5課長の28点という最低の採点自体がいかなる合理的根拠に基づくものなのか不明であり、またこの1次査定の結果を判定委員会において更に減点している会社の措置にも、納得するに足りる理由が認められない。すなわち会社は、X 2の営業成績が思わしくなかったことを減点の理由として挙げているが、同人は営業課に配属されてから日が浅く、しかも会社は同人に対して営業課に配置替えした当初から、適切な助言や指導をまったく行っていないのであるから、仮に営業成績が思わしくなかったとしても、そのことのすべてを同人の責めに帰して非難する会社の態度は当を得ていない。また会社は、X 2が東京営業所への配置転換を拒否したことをも減点の理由としているが、前記認定のとおり、会社はX 2にその旨を内示したのみであり、しかも組合との交渉の結果、これを撤回し

ているのであるから、このことを理由に減点することが失当であることは明らかである。

このほか会社は、X 2 の49年以降の査定結果が低かったのは、①相変わらず営業成績が低く、仕事に対する考え方が甘い、②離席が目立つ等と主張している。しかし、これらの事実を認めるに足る疎明がなく、採用することができない。

イ ところでX 2 が、いわゆるX 2 派の中心となって、積極的な組合活動を行ってきたことは前記認定のとおりであり、このようなX 2 の行動を会社が快く思っていなかったことは前記認定の諸事情からみて、容易に推認し得るところである。

### (3) X 3 について

ア 会社は、X 3 の勤務ぶりについて、同人には自ら進んで努力しようという姿勢がみられず、仕事の失敗も多く、将来への見込みもないので、48年度賃上げ以降の各考課査定が低いと主張する。そして、その例として、48年9月20日にX 3 が耐圧試験機をこわしたことを挙げている。

しかし、この事故がX 3 のみの過失によるものなのか、あるいは会社が安全装置の備付けを怠ったことに由来しているものなのかは判然としない。しかも、前記認定のとおり、会社はこの事故に対して、X 3 にのみ謝罪や始末書の提出を求めており、X 3 と一緒に作業していた従業員に対して、この事故を理由として査定を低くしたとの主張、立証を行っていない。したがって、これらの事情からみて、会社の主張は採用することができない。

このほか会社は、X 3 について、新製品への関心を示さない、仕事の能力が劣っている、同僚との協調性がない、感情の起伏が大きいなどと主張する。しかし、これらの事実を認めるに足る疎明はなく、この会社の主張を措信することはできない。

イ 他方、X 3 がX 2 派の一員として組合活動を続けてきたことは、前記認定のとおりであり、このようなX 3 の行動を会社が快く思っていなかったことは、48年7月10日の社長及びB 3 製造部長の同人に対する発言によって明らかなどころである。

### (4) X 4 について



ア 会社は、本件賃上げ及び一時金におけるX4の考課査定が低かった理由として、①48年当時、X4は同人が担当していたストレーナーについての外注管理をおろそかにしたため、製品の完成を遅らせることが多かったこと、また②48年8月以降倉庫係に移ってからは、持場を離れて雑談することが多く、出庫に際して製品の点検を怠ったため、品種を誤って出庫したりすることが再三にわたってあったこと、また③作業開始時刻後も上司が仕事を命じるまでは就労しようと思わず、自ら進んで倉庫内の清掃、整頓あるいは自動車の点検をするという姿勢が認められなかったことを挙げ、51年に入ってから、これらの点が改まったので、従業員の平均的な査定点を与えている旨主張する。

イ そこで、まずストレーナーの仕上りが遅れたことが果してX4の責めに帰すべき事由によるものであるか否かについて考えると、この当時鋳物業界では廃業や転業するところが多く、会社としても外注先を確保することがかなり困難になっていたことが認められる。また、この当時、会社の外注の窓口は一本化されておらず、数少ない取引先の鋳物屋にB4課長をはじめ古参の担当係員が我勝ちに数多くの注文をしていたのであるから、新人であるX4が利益の上がりにくい品物を注文しても、外注先が容易に応じてくれなかったことは十分理解できることである。

そこで、X4としては知人を頼って新しい鋳物屋を探し、ようやく発注を終えているのである。このような鋳物業界の当時の状況や会社の外注窓口の在り方等を総合して考えると、ストレーナーの仕上りが遅れたことをX4の怠慢に帰すことは失当といわざるを得ない。

このほか会社は、X4が倉庫係に配置替えされて以後、私語が多かった、あるいは出庫ミスが多かったなどと主張しているが、そのような事実を認めるに足る疎明はない。しかも、X4が、これら会社の主張する事実があったとしてB4課長らから注意を受けたこともないのであるから、同人の勤務ぶりに非難するに価するほどの事情があったとは認められない。

イ 他方、X4は、48年の夏期一時金闘争のころから、X2派として組合活動に参加

し、このことを会社が快く思っていなかったことは前記認定の事実には照らして明らかである。

#### (5) 結 論

以上総合すると、本件各考課査定においてX 1ら4名が低く査定され、低額の賃上げや一時金の支給にとどまったのは、結局のところ、会社が、同人らが正当な組合活動を行っていることを理由に、不当に低く査定したことによるものというべきである。

したがって、これら会社の措置は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断する。

#### 4 救済方法等について

(1) X 1ら4名は、本件各賃上げ及び一時金について、同人らの賃上げ額及び一時金支給額を、考課査定が加味されないものとした各妥結配分方式により算出した額に是正するとともに、差額を遡及して支給するよう求めている。

(2) ところで会社は、本件審問において審査委員が本件賃上げ及び一時金の各査定における従業員の平均点一覧表を提出するよう求めたが、これを提出しなかった。

したがって、当委員会としては、本件各考課査定における従業員の平均点を詳細に知ることができないが、前記認定のとおりX 1ら4名の勤務ぶりに非難すべき事情が認められない本件にあつては、従業員の平均的な査定結果に近い金額の支払いを求めている同人らの請求には十分理由があると認められるので、これを認容し、主文のとおり命ずるものである。

(3) なお申立人らは、X 2に対しても会社に陳謝させるよう求めているが、前記認定のとおり同人は既に会社を退職しているから、主文の救済をもって足りると考えられるので、あえてこれを付加しない。

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、主文のとおり命令する。

昭和53年 7月12日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎