

石川、昭51不4、昭53.11.14

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部
申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部オリエンタル
チェン工業支部
被申立人 オリエンタルチェン工業株式会社

主 文

1. 被申立人は、昭和50年度の賃金引上げ、同年年末一時金及び昭和51年度の賃金引上げにおける当時の申立人支部組合員の考課査定について、それぞれの組合員の既査定額を下回ることなく、かつ、各賃金決定時の支部組合員の査定率の平均が9.86パーセントとなるよう、すみやかに適正な再査定を行なわなければならない。
2. 被申立人は、前項の再査定の結果に基づき、前記支部組合員の昭和50年度及び同51年度の基本給、職能手当等の額、並びに昭和50年年末一時金の額を是正し、以降、これらの是正によって影響する全ての賃金の額を修正するとともに、既に支払った賃金との差額を同人らに対してすみやかに支給しなければならない。また、これらの措置に併せて、その履行状況を当委員会に文書をもって報告するとともに、是正結果及び差額内容の明細を申立人支部組合に通知しなければならない。
3. 被申立人は、申立人支部組合員に対し、申立人支部組合に所属することを理由として賃金引上げ及び一時金の考課査定について、他の従業員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。
4. 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1. 当 事 者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部(以下「地本」という。)は、全国金属労働組合の下部組織として石川県地方の全国金属労働組合の組合員約5,000名をもって組織されており、傘下に主として企業別の単位労働組合である支部約40を有し、肩書地(編注、金沢市)に組合事務所を置く労働組合法上の連合団体に該当する労働組合である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部オリエンタルチエン工業支部(以下「支部」という。)は、肩書地(編注、金沢市)に組合事務所を置き、オリエンタルチエン工業株式会社の従業員をもって組織されている労働組合法上の単位労働組合で、地本に加盟しており、本件申立時における組合員は19名である。
- (3) 被申立人オリエンタルチエン工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地(編注、金沢市)に本社工場を有し、各種チェーンの製造販売を業とする株式会社であり、従業員は約230名である。

2. 組合結成以来の労使事情について

- (1) 昭和23年2月、会社の従業員をもってオリエンタルチエン労働組合が結成され、同組合は、昭和27年7月4日付で上部団体である石川金属機械労働組合に加盟し、以来、上部団体の組織の改変に伴う名称変更により支部として今日に至っている。
- (2) 昭和46年に至り、関連企業の倒産が誘因となって会社の経営は悪化し、以降、会社は営業面での合理化を図ったが事態が好転しなかったため、昭和49年4月10日、会社は支部に対し「再建に伴う労使の協議事項の提案」を提示して協力を求めた。支部は、当初、提案の撤回、修正を求めたが、最終的にはこの提案を受け入れ、同年4月15日、「会社の存続と再建の為の協定書」に調印した。本協定は、金融機関等への協力要請、人員縮小、配置転換、給与、就業条件等について定めているが、給与については、①昭和49年度の賃上げは行なわない、②昭和49年度の夏期、冬期賞

与については再建の進展をみて支給するよう努力する、と協定している。

- (3) 上記協定に先立ち、支部は昭和49年3月8日に臨時大会を開催し、昭和49年度春期諸要求を決定し、あわせて要求実現のための地本スト権の承認投票を求めたところ、賛成票が必要数に達せず、その後、3月25日に再び臨時大会を開いてスト提案を行なったが、反対多数のためスト権行使の手続きをとることができなかった。
- (4) 昭和49年夏季に至り、支部は同年6月8日、一時金要求のための臨時大会を招集したが、出席者少数のため成立せず、引続き6月20日にも臨時大会を招集したが、出席者はさらに減少して再度流会となった。
- (5) 昭和49年8月7日に至り、支部組合員192名は新たにオリエンタルチエン工業労働組合（以下「新労」という。）を結成し、新労代表者から支部あてに脱退届が一括提出され、事実上支部は分裂した。
- (6) 支部は、前記(3)の春闘ストライキ権行使が不成立に終り、さらに(4)の夏期一時金要求の臨時大会が流会となり、さらに(5)の組合分裂の事態に至ったのは、すべて会社の妨害と分裂工作によるものであり、一連の団体交渉拒否行為を含め、これは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、昭和49年8月24日付で当委員会に救済を申し立てた。

これに対し当委員会は、被申立人に誓約文の手交、提示を命ずることに決定し、昭和51年3月30日に命令書写しを交付し、会社はこれを履行した。

- (7) また、組合分裂直後の昭和49年年末一時金の支給に際し、会社は支部との間で慣行となっていたストライキ不就労を欠勤控除の対象としないとの方針を変更し、自己欠勤と同様に取扱うことに改めたため、支部はこれを労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月23日付で当委員会に救済申立てを行ない、当委員会は昭和52年1月26日、ストライキを欠勤扱いにはしない旨の命令書写しを交付した。
- (8) 次いで、昭和50年3月21日付の会社人事異動において、申立人組合員A1が配置転換されたが、これは降格を含む労働組合法第7条第1号該当の不当労働行

為であるとして、支部は昭和51年3月19日付で当委員会へ救済申立てを行なった。

- (9) 以上のとおり、昭和46年以来の会社の経営悪化と石油危機による経済変動の中において、会社の支配介入により支部は分裂し、200名をこえる支部組合員は分裂後は19名に激減しただけでなく、本件申し立て以後においても当委員会に対して不当労働行為救済申し立てが相次いで行なわれ、会社における労使関係は対立と反目を重ねて現在に至っている。

3. 賃金引上げ、一時金協定と支給結果について

(1) 昭和50年度賃金引上げ

ア. 昭和50年5月17日、支部と会社との間に昭和50年度賃金引上げについての協定が成立した。協定書の主な内容は、①賃金引上げ額は、従業員1人平均20,000円とする。②配分は、基本給スライド50%、一律40%、調整考課10%とする。

③昭和50年度の夏期、冬期賞与については、業績の進展をみて支給するよう努力する、等である。なお、新労については、既に同年4月23日付で、上記3項目に関し全く同内容の協定を会社と締結している。

イ. 会社は、4月分賃金の計算期間が3月21日から4月20日までとなっているため、賃金引上げ辞令を3月21日付とし、協定成立の日に支部組合員に交付した。

また、賃金引上げ差額については、4月分差額を5月24日に支払い、5月分差額は、毎月の賃金支払日が28日であるため、5月28日に支払った。

ウ. 従業員個人別の賃金引上げ額は、次の計算方法により算出した額である。

$$\text{個人別賃金引上げ額} = \text{自己基本給} \times \frac{20,000\text{円} \times 0.5}{47,174\text{円}(\text{従業員平均基本給}) + 8,000\text{円} + \text{調整考課査定額}}$$

エ. 支部組合員に対する支給額

昭和50年度賃金引上げにおいて、支部組合員に対する賃金引上げ額等は第1表のとおりである。

第1表 昭和50年度賃金引上げ配分表

区 分	基本給割 配 分 額	一 律 配 分 額	調 整 考 課 配 分 額	(調 整 考 課) 配 分 率	賃 金 引 上 げ 額
	円	円	円	%	円
A 2	12,720	8,000	380	1.90	21,100
A 3	8,395	8,000	405	2.02	16,800
A 4	11,596	8,000	404	2.02	20,000
A 5	7,589	8,000	211	1.05	15,800
A 1	13,970	8,000	130	0.65	22,100
A 6	11,723	8,000	77	0.38	19,800
A 7	9,815	8,000	1,185	5.92	19,000
A 8	10,345	8,000	55	0.27	18,400
A 9	8,056	8,000	844	4.22	16,900
A 10	5,936	8,000	164	0.82	14,100
A 11	10,303	8,000	97	0.48	18,400
A 12	10,176	8,000	124	0.62	18,300
A 13	12,020	8,000	380	1.90	20,400
A 14	13,568	8,000	132	0.66	21,700
A 15	13,674	8,000	126	0.63	21,800
A 16	5,787	8,000	413	2.06	14,200
A 17	8,046	8,000	454	2.27	16,500
A 18	10,006	8,000	94	0.47	18,100
A 19	4,621	8,000	79	0.39	12,700
平 均	9,913	8,000	303	1.51	18,215

オ. 当委員会の積明要求により会社から提出された書証によれば、調整考課の最高配分額は4,100円（20.5%）、最低配分額は42円（0.021%）であり、査定率0%台から9%台までの新労と支部の%台別人数は、第2表のとおりである。

第2表 昭和50年度賃金引上げ組合別調整考課査定状況

区分	0%台	1%台	2%台	3%台	4%台	5%台	6%台	7%台	8%台	9%台	合 計	組 合 員 数
新 労	人 2	人 1	人 0	人 0	人 1	人 1	人 2	人 5	人 24	人 21	人 57	人 186
支 部	10	3	4	0	1	1	0	0	0	0	19	19

(2) 昭和50年夏期一時金

昭和50年夏期一時金については、同年7月10日付で、全従業員1人一律50,000円を支給するとの協定が成立し、同年7月11日に支給された。夏期一時金は一律全額支給のため、配分、考課査定の問題が生じる余地がなく、会社と新労との間におい

ても、支部と同日付で同内容の協定を締結し、同じく7月11日に支給されている。

(3) 昭和50年年末一時金

ア. 昭和50年12月4日、支部と会社との間に昭和50年年末一時金協定が成立し、一時金は同年12月13日に支部組合員に支給された。協定書の主な内容は、①従業員1人平均基準内賃金の1.4カ月分を支給する。②配分は基本給割75%、一律15%、調整考課10%とする。③欠勤控除は(49年年末一時金)前回通りとする。但し、ストは欠勤日数に算入する、等である。なお、新労については、支部協定前日の12月3日に、同内容の協定を会社と締結している。

イ. 従業員個人別の支給額は、次の計算方法により算出した額である。

$$\text{個人別支給額} = \text{自己基本給} \times \frac{162,000\text{円} \times 0.75}{48,756\text{円}(\text{従業員平均基本給}) + 24,300\text{円} + \text{調整考課査定額}}$$

(注) 162,000円は、従業員平均基準内賃金の1.4カ月分

ウ. 支給組合員に対する支給額

昭和50年年末一時金について、支部組合員に対する支給額等は、第3表のとおりである。

第3表 昭和50年年末一時金配分表

区 分	自 己 基 本 給 円	基本給割 配 分 額 円	一 律 配 分 額 円	調整考課 配 分 額 円	調整考課 (配 分 率) %	支給額計 円
A 2	61,100	152,200	24,300	6,500	4.01	183,000
A 3	40,400	100,600	24,300	2,100	1.29	127,000
A 4	55,700	138,800	24,300	3,900	2.40	167,000
A 5	36,600	91,200	24,300	3,500	2.16	119,000
A 1	67,000	166,900	24,300	3,800	2.34	195,000
A 6	56,300	140,200	24,300	5,500	3.39	170,000
A 7	47,300	117,800	24,300	8,900	5.49	151,000
A 8	49,700	123,800	24,300	8,900	5.49	157,000
A 9	38,800	96,600	24,300	3,100	1.91	124,000
A10	28,700	71,500	24,300	3,200	1.97	99,000
A11	49,500	123,000	24,300	3,700	2.09	151,000
A12	48,900	121,800	24,300	1,900	1.17	148,000
A13	57,700	143,700	24,300	9,000	5.55	177,000
A14	65,100	162,200	24,300	3,500	2.16	190,000
A15	65,500	163,400	24,300	3,300	2.03	191,000
A16	28,000	69,700	24,300	4,000	2.46	98,000
A17	38,800	96,600	24,300	1,100	0.67	122,000
A18	48,100	119,800	24,300	3,900	2.40	148,000
A19	22,400	55,800	24,300	8,900	5.49	89,000
平 均	47,663	118,716	24,300	4,668	2.87	147,684

エ. 会社提出の書証によれば、調整考課の最高配分額は32,100円（19.81%）、最低配分額は915円（0.56%）であり、査定率0%台から9%台までの新労と支部の%台別人数は、第4表のとおりである。

第4表 昭和50年年末一時金組合別調整考課査定状況

区分	0%台	1%台	2%台	3%台	4%台	5%台	6%台	7%台	8%台	9%台	合計	組合員数
新労	人 1	人 0	人 0	人 0	人 0	人 1	人 3	人 6	人 5	人 10	人 26	人 184
支部	1	4	8	1	1	4	0	0	0	0	19	19

オ. 支部は、上記年末一時金の支給結果から、このような低率査定は支部を嫌悪した差別配分であり容認できないとして、昭和51年2月10日付文書で会社に団体交渉の申し入れを行なった。これに対し会社は、同年2月12日付回答書で、「年末一時金は労使協定によって実施支給済みであり、受給者本人から何の苦情も受けていない。協定違反の事実があれば明らかにされたい。」旨の回答を行なった。支部は更に、同年2月17日付文書で「具体的事実は、前回申入書添付の別紙のとおり明白であり、会社回答は年金忌避打撃を目途としていることが鮮明である。」として、再度団体交渉を申し入れ、同年2月19日に団体交渉が開かれたが、会社は合理的説明を行わず、また是正にも応じないまま物別れに終わった。

(4) 昭和51年度賃金引上げ

ア. 昭和51年5月22日、支部と会社との間に昭和51年度賃金引上げについての協定が成立した。協定書の主な内容は、①賃金引上げ額は、従業員1人平均8,000円とする。②配分は、基本給スライド50%、一律40%、調整考課10%とする。③本協定をもって、昭和51年3月10日付支部組合の要求事項はすべて解決したものとする、等である。

なお、新労については、既に同年4月26日付で同内容の協定を会社と締結しているが、上記③の項目を除き、「昭和51年度の夏期冬期賞与については業績の進展をみて支給するよう努力する」の1項が加わっている。

イ. 従業員個人別の賃金引上げ額は、次の計算方法により算出した額である。

$$\text{個人別賃金引上げ額} = \text{自己基本給} \times \frac{8,000\text{円} \times 0.5}{48,819\text{円}(\text{従業員平均基本給}) + 3,200\text{円} + \text{調整考課査定額}}$$

ウ. 昭和51年度賃金引上げにおいて、支部組合員に対する賃金引上げ額等は第5表のとおりである。

第5表 昭和51年度賃金引上げ配分表

区 分	基本給割 配 分 額 円	一 律 配分額 円	調 整 考 課 配 分 額 円	(調 整 考 課) 配 分 率 %	賃 金 引 上 げ 額 円
A 2	5,010	3,200	190	2.37	8,400
A 3	3,312	3,200	188	2.35	6,700
A 4	4,567	3,200	333	4.16	8,100
A 5	3,001	3,200	399	4.98	6,600
A 1	5,494	3,200	106	1.32	8,800
A 6	4,616	3,200	484	6.05	8,300
A 7	3,878	3,200	522	6.52	7,600
A 8	4,075	3,200	425	5.31	7,700
A 9	3,181	3,200	219	2.73	6,600
A10	2,353	3,200	147	1.83	5,700
A11	4,059	3,200	241	3.01	7,500
A12	4,009	3,200	191	2.38	7,400
A13	4,731	3,200	69	0.86	8,000
A14	5,338	3,200	262	3.27	8,800
A15	5,379	3,200	221	2.76	8,800
A16	2,296	3,200	204	2.55	5,700
A17	3,181	3,200	219	2.73	6,600
A18	3,944	3,200	156	1.95	7,300
A19	1,836	3,200	264	3.30	5,300
平 均	3,908	3,200	255	3.18	7,363

エ. 会社提出の書証によれば、調整考課の最高配分額は1,530円（19.12%）、最低配分額は3円（0.00%）であり、査定率0%台から9%台までの新労と支部の%台別人数は、第6表のとおりである。

第6表 昭和51年度賃金引上げ組合別調整考課査定状況

区分	0%台	1%台	2%台	3%台	4%台	5%台	6%台	7%台	8%台	9%台	合 計	組 合 員 数
新 労	人 4	人 1	人 1	人 1	人 1	人 6	人 14	人 0	人 16	人 21	人 65	人 180
支 部	1	3	7	3	2	1	2	0	0	0	19	19

オ. 支部は、今次賃金引上げに伴う考課査定についても、支部組合員で10%に達した者が1人もいないので協定どおり10%に達するよう再査定を要求することとし、昭和51年6月11日付文書で団体交渉を申し入れ、会社は同年6月12日付回答

書をもって「会社と支部との間で合意された協定書により実施したもので、協定違反の事実があれば明らかにされたい。」旨を回答した。支部は、この回答に対し、同年6月14日付文書で「協定成立は否定しないが、それは配分が公正に行なわれるものとして協定したのであって、会社の査定は低率であり、かつ理由が不明である。協定どおり10%に達するよう再査定し、4月分給料から遡及して支給することを要求する。」として再度団体交渉を申し入れた。会社は、これに対し、同年6月15日付文書で「6月12日付回答書と協定書を熟読されたい。支部は、前記回答に対し何ら明らかにしていないので、明らかにされたのち回答する。」旨を回答したが、結果として団体交渉は一度も開かれず、解決に至らなかった。

(5) 組合分裂前の賃金引上げ等

昭和49年8月の組合分裂以前においては、支部と会社とは、賃金引上げ及び一時金の支給に当っては、そのつど協定書によって5%ないし10%の調整あるいは考課査定の配分を定め、その枠内で会社が公正に査定することとして実施してきたが、特に組合活動を理由とする差別、不利益査定が問題とされた例がなく、現在の支部組合員は平均するとほぼ基準査定率に近い査定を受けていた。

ちなみに、昭和47年度および昭和48年度賃金引上げにおける、現在の支部組合員の賃金引上げ状況は下記のとおりである。（昭和49年度については、会社経営不振のため、労使協定により賃金引上げは行なわれなかった。）

ア. 昭和47年度賃金引上げ

昭和47年4月27日付協定により、①組合員1人平均11,000円（プラスアルファ2,000円を含む）とする。②配分は、基本給スライド70%、一律20%、考課査定10%とすると、等を基礎として決定、実施された。個人別の賃金引上げ額は、次の計算によるものである。

$$\text{個人別賃金引上げ額} = \text{自己基本給} \times \frac{11,000\text{円} \times 0.7}{41,701\text{円}(\text{従業員平均基本給}) + 2,200\text{円} + \text{調整考課査定額}}$$

第7表 昭和47年度賃金引上げ配分表

区 分	算出基礎 基本給	基本給割 配分額	一 律 配分額	調整考課 配分額	調整考課 (配分率)	賃 金 引上げ額
	円	円	円	円	%	円
A 2	52,200	9,636	2,200	1,064	9.67	12,900
A 3	33,900	6,258	2,200	1,142	10.4	9,600
A 4	47,600	8,787	2,200	1,113	10.1	12,100
A 5	30,200	5,575	2,200	1,525	13.9	9,300
A 1	57,600	10,633	2,200	1,367	12.4	14,200
A14	55,700	10,282	2,200	1,718	15.6	14,200
A15	56,500	10,430	2,200	670	6.09	13,300
A11	41,800	7,716	2,200	1,182	10.7	11,100
A12	41,400	7,642	2,200	958	8.7	10,800
A 9	32,100	5,926	2,200	1,674	15.2	9,800
A13	49,100	9,064	2,200	1,636	14.9	12,900
A 7	40,100	7,402	2,200	298	2.7	9,900
A 6	47,900	8,842	2,200	1,458	13.3	12,500
A 8	42,100	7,772	2,200	1,128	10.3	11,100
A16	22,800	4,209	2,200	691	6.3	7,100
A17	32,700	6,036	2,200	464	4.2	8,700
A18	41,000	7,570	2,200	230	2.09	10,000
平 均	42,629	7,869	2,200	1,078	9.80	11,147

イ. 昭和48年度賃金引上げ

昭和48年5月4日付協定により、①組合員1人平均16,500円とする。②配分は、基本給スライド65%、一律25%、考課査定10%とする、等を基礎として決定、実施された。個人別の賃金引上げ額は、次の計算によるものである。

$$\text{個人別賃金引上げ額} = \text{自己基本給} \times \frac{16,500\text{円} \times 0.65}{43,628\text{円(従業員平均基本給)} + 4,125\text{円} + \text{調整考課査定額}}$$

第8表 昭和48年度賃金引上げ配分表

区 分	算出基礎 基本給	基本給割 配分額	一 律 配分額	調整考課 配分額	調整考課 (配分率)	賃 金 引上げ額
	円	円	円	円	%	円
A 2	56,000	13,720	4,125	2,155	13.0	20,000
A 3	36,700	8,991	4,125	1,484	9.0	14,600
A 4	51,200	12,544	4,125	631	3.8	17,300
A 5	32,900	8,060	4,125	2,115	12.8	14,300
A 1	61,800	15,141	4,125	1,134	6.8	20,400
A14	59,900	14,675	4,125	1,500	9.1	20,300
A15	60,400	14,798	4,125	1,577	9.5	20,500
A11	45,100	11,049	4,125	2,126	12.9	17,300
A12	44,600	10,927	4,125	1,848	11.2	16,900
A 9	35,000	8,575	4,125	2,400	14.5	15,100
A13	52,900	12,960	4,125	1,815	11.0	18,900
A 7	43,000	10,535	4,125	1,840	11.1	16,500
A 6	51,600	12,642	4,125	1,533	9.3	18,300
A 8	45,400	11,123	4,125	1,852	11.2	17,100
A16	24,900	6,100	4,125	1,775	10.7	12,000
A17	35,300	8,648	4,125	927	5.6	13,700
A18	44,000	10,780	4,125	1,195	7.2	16,100
平 均	45,924	11,251	4,125	1,642	9.92	17,018

4. 考課査定について

(1) 調整と考課

賃金引上げ及び一時金決定にあたり、会社は従前より調整と考課を単独あるいは併合して実施している。「調整」とは、学卒直入社の場合と中途入社の場合の賃金格差について、後者の賃金を漸次前者に近づけるよう調整するものであり、「考課」とは、いわゆる人事考課である。

本件で問題となっている賃金引上げ及び年末一時金においては、調整考課の平均支給率はそれぞれ10%となっている。このうち、調整の占める割合は明確に定まっておらず、特に賃金の低い従業員については、考課よりも調整の面で配慮するという考え方であって、調整考課の主体はどららかといえば考課の方にある。ことに、昭和50年度賃金引上げからは、一律配分を従来より大巾に引き上げて40%としたため、更に考課の方に重点が移行し、同年度以降の賃金引上げにおいては、考課の占める割合は10%にほぼ近いものとなった。

(2) 考課査定対象者と考課査定者

考課査定は、係長以上の管理職（本来の非組合員）を除いた従業員個々を対象として、まず各係ごとに当該従業員所属の係長（第1次査定者）が査定を行ない、次いで上司である部長（第2次査定者）が第2次査定を行ない、最終的には部長会議で各部門の査定結果を調整し、さらに総務部長が全体調整をするという方法で実施されている。

(3) 考課内容と評価方法

考課内容については、数年前までは詳細な考課項目を作成していたが、結論としては同じ結果になるため、その後、現在のような簡略な評価方法に移行した。

現在は、個々の従業員の仕事に対する協力性、能力、勤務態度等を総合勘案して、0点から5点までの6段階で評価し、各従業員ごとに決定している。賃金引上げ、一時金ともに平均点は大体3点であるが、4点とする場合もあり、この評点の場合は支給率が10%となり、調整考課の平均額が支給されることになる。平均点数は会社が

査定者に指示し、1点あたりの金額も会社が決定するが、公開していない。

第2 判 断

1. 地本の当事者適格について

会社は、本案前の主張として、「地本は支部の上部団体であるが、本件申立の救済を求める事項は、支部の賃金、一時金に関係することがらであって、本質的には地本と無関係のことがらであるので、本件に関しては地本は当事者適格を欠く」と主張しているが、これについては、さきに本件当事者間にかかる石労委昭和49年（不）第5号不当労働行為事件の命令書で述べているとおり、地本は申立人適格を有するものである。

不当労働行為救済の申立人となりうる者については、労働組合法にも労働委員会規則にも明確な規定はないが、通説としては「労働組合法の精神が労働組合の団結の保護を主目的としていることから考えると、申立権者の範囲はなるべく広くし、救済命令を受けるにつき直接にも間接にも利害関係を持たない者のみを除く、と解するのが相当」とされている。本件の申立人である地本は明らかに支部の上部団体であるが、一般に上部団体は、傘下の労働組合について直接あるいは間接に利害と責任を有するものであり、地本もその例外でないと判断されるので、上記の解釈を適用して地本の申立権を認めるのが相当であり会社の主張は認容することができない。

2. 考課査定の結果について

(1) 昭和50年度賃金引上げ

前掲第1表によれば、昭和50年度賃金引上げにおいて、調整考課配分額が従業員1人平均2,000円、配分率では賃金引上げ平均額の10%となるどころ、支部組合員19名については10%に達した者は皆無であり、5%1,000円を越えた者も1名だけで、他の18名はいずれも5%未満となっている。また、支部組合員19名の平均査定率は1,51%で、全体としても著るしい低率査定であることが窺われ、このため、全従業員平均配分額に比して、支部組合員1人1カ月当り1,697円の減額、支部組合員全員では1カ月当り32,246円の減少となっている。

次に、前掲第2表により査定状況を新労と比較すれば、新労の組合員数186名、支

部19名で大きな格差があるため、人数を百分率で見ると、査定率5%未満の者は新労で2.2%（4名）、支部で94.7%（18名）となり、支部組合員の殆んどが低位に集中していることが判る。ちなみに、新労のうち5%以上10%未満の者は28.5%（53名）であり、従って、新労の組合員数186名から10%未満の者の合計57名を差引いた129名が平均査定率10%を上回ることになり、また最高配分率は20.5%であるから、新労組合員の69.3%の者が10%からほぼ20%までの間にランクされていることになり、新労の査定状況は支部のそれに比して極めて優位にあると推認することができる。

(2) 昭和50年年末一時金

前掲第3表によれば、昭和50年年末一時金支給において、調整考課配分額が従業員1人平均16,200円、配分率では平均支給額の10%となるどころ、支部組合員19名については、10%に達した者は皆無であり、5%を越えた者は4名で、その他の15名はいずれも5%未満となっている。また、支部組合員19名の平均配分率は2.87%で、同年度賃金引上げ査定率1.51%より若干の上昇は見られるが、全体としてはかなりの低率査定であり、このため全従業員平均配分額に比して支部組合員1人当たり11,532円、支部組合員全員では219,100円の減額支給となっている。

次に、前掲第4表により査定状況を新労と比較すれば、新労の組合員数184名、支部組合員数19名のうち、査定率5%未満の者は新労で0.5%（1名）、支部で79.0%（15名）であり、低位者における両組合の格差は著しいものがある。一方、新労組合員のうち平均査定率10%を越える者は158名であり、最高配分率は19.81%であるから、新労組合員の85.2%の者が10%からほぼ20%までの間にランクされていることになり、やはり高率者が新労に偏在していることが明らかに窺える。

(3) 昭和51年度賃金引上げ

前掲第5表によれば、昭和51年度賃金引上げにおいて、調整考課配分額が従業員1人平均800円、配分率では賃金引上げ平均額の10%となるどころ支部組合員19名については、10%に達した者は皆無であり、5%400円を越えた者3名で、他の

16名はいずれも5%未満となっている。また、支部組合員19名の平均査定率は3.18%で、前年度年末一時金査定率より更に僅かながら上昇しているが、低率査定は引続いており、このため、全従業員平均配分額に比して支部組合員1人1カ月当たり545円、支部組合員全員では1カ月当たり10,360円の減少となっている。

次に、前掲第6表により、査定状況を新労と比較すれば、新労の組合員数180名、支部組合員数19名のうち、査定率5%未満の者は新労で4.4%（8名）、支部で84.2%（16名）であり、昭和50年度賃金引上げに比して低位集中は若干緩和しているが、大巾格差の実態は依然として解消されていない。一方、新労組合員のうち平均査定率10%を越える者は115名で、最高配分率は19.12%であるから、新労組合員の63.9%の者が10%から20%近くまでを占めることになり、支部組合員に10%以上の者が皆無であることを考えると、組合員数の比率を考慮しても、高率者が引き続き新労に集中している分布状態は異常と言わざるを得ない。

(4) 組合分裂前の賃金引上げ

ここで、組合分裂前の昭和47年度及び同48年度賃金引上げにおける考課査定結果を振り返ってみると、資料の提出がないため全従業員の査定率分布は不明であるが、現在の支部組合員のうち当時在職していた17名の査定結果については、前掲第7表及び第8表によってその概要を知ることが出来る。

まず、第7表によれば、昭和47年度賃金引上げにおいて、調整考課平均配分率10%となるどころ、17名のうち5%未満の者3名、5%以上10%未満の者4名、10%以上15%未満の者8名、15%以上の者2名で、17名のうち10名（58.8%）が10%を越えており、17名全員の平均査定率も9.80%と全従業員平均配分率にほぼ達している。

次に、第8表によれば、昭和48年度賃金引上げにおいて、調整考課平均配分率10%となるどころ、同じく17名のうち5%未満の者1名、5%以上10%未満の者7名、10%以上の者9名（52.9%）で、17名全員の平均査定率も9.92%と全従業員平均配分率10%に更に近接して来ている。

(5) 考課査定結果についての判断

以上、過去5回にわたる考課査定の結果を展望して来たが、初めに昭和47年度及び同48年度賃金引上げの査定状況を併せ検討すると、支部組合員17名のうち5%未満の者はごく少数で、その反面、10%以上の者が過半数を占めており、平均査定率もそれぞれ10%に近いことから、17名という限られた人数であっても、総体的には全従業員の平均的な査定率分布状況にかなり類似していたことが窺える。

ここで、当時の労使事情を振り返ってみると、会社において労使問題が多発してきたのは昭和49年以降のことであるから、昭和47年、同48年当時は会社の中で組合分裂や現在のような労使の対立を予想した者は誰もいなかったものと思われる。とすれば、当時、上記17名の個々に対する評価はそれぞれ異っていても、考課査定の過程において少なくとも本件申し立てのような不当な差別意思をさしはさむ懸念はなく、その意味では上記17名に対しても全従業員に対すると同様の基準により査定が行なわれたと見るべきであり、従って、上記両年度の査定率は、その客観的公正度において信用するに足るものと思われる。

次に本件申し立てにかかる3回の考課査定結果を見ると、各回とも全従業員の平均査定配分率は10%であり、個々人の査定率は0%台から概ね20%までの間に分布している。考課査定による配分額はすべて査定率に比例するため、金額を除外して査定率のみを比較すると、各回とも新労組合員の60%以上の者が平均査定率を上回り、5%未満の低率者は組合員数の5%以下に過ぎないのに反し、支部組合員については19名全員が6%以下という著るしい対照を示している。また、組合別の平均査定率を見ると、新労の資料がないため具体的な比較はできないが、支部にあってはそれぞれ1.51%、2.87%、3.18%で、これら3回の平均が2.52%と極めて低率であるのに反し、全従業員の平均査定率が10%であることから、新労の平均査定率は少なくとも毎回10%を越えているものと推定され、これらを要約すれば、支部は概ね新労の4分の1の査定を受けていたとすることができる。

以上の検討結果を踏まえると、会社の支部組合員に対する評価は、昭和47年、48

年ごろにおいては全従業員なみに平均的であったが、その後、支部組合員に対する評価が大巾に低下したことが明らかに認められ、その事由をめぐって労使の主張が対立している。

3. 査定結果に対する当事者の主張

- (1) 本件申し立てにかかる考課査定結果について、まず申立人は「昭和49年8月の組合分裂以前においては、賃金引上げ及び一時金の考課査定について特に組合活動を理由とする差別、不利益査定が問題とされた事例がなかったが、組合分裂以降は、低率査定によって他の従業員との間に大巾な外形的差別がつけられ、莫大な経済的不利益を受けている。これは、申立人組合員に経済的圧迫を加えることによって、申立人組合員個々の組合活動の抑制を意図し、同時に申立人組合の弱体化と活動の抑制を目的とした、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。」と主張する。
- (2) 上記主張に対し、被申立人は「申立人組合員の調整考課の額は前掲第1表、第3表、第5表のとおりで10%に達しなかったことは認めるが、被申立人の実施している調整考課査定は、新労と申立人組合のいずれの組合員にかかわらず個々の従業員の仕事に対する協力性、能力、勤務態度等を総合勘案して行なっているものであり、申立人所属の組合員であるが故に不利益な差別取扱いをした事実は全くない。」と反論する。
- (3) 次に、申立人は「申立人組合員19名が、ことごとく集団的に10%に達していないことは、個々の従業員としての評価でないことは明白であり、外形的にも集団的差別扱いとなっている。被申立人の答弁には、これに対する合理的理由も主張もなく、ただ、個別的な査定基準の総合勘案の結果としか説明していない。」と反駁する。
- (4) 更に、被申立人は「そのような集団差別のとらえ方こそ問題である。被申立人は、申立人支部組合員を組合員としての状態から評価していない。支部も新労も、組合員としての状態からは全く離れ、被申立人の従業員として評価したものであり、この考課査定はあくまでも個別的なものであって、その結果、たまたま支部組合員の考課額が平均以下であったというにすぎない。申立人主張のように“一つのグループが全体

の中でより低位に位置づけられている”などということとは全く無関係である。」と反論する。

(5) 最後に、申立人は「3回にわたる調整考課の配分額及び配分率の事実関係については争いのないところであるが、その評価の理由については、会社は同一主張をくり返すだけで、その主張を疎明し立証することなく、疎明資料の提出を求めても人事管理の障害を理由に拒否し続けてきた。それは申立人組合に対する不利益扱い、その他の査定の実態が暴露されることを恐れてのことであって、反論、反証を行なわない以上、不当労働行為と判断されるのは当然である。」と述べている。

(6) 一方、被申立人は最終主張として、前述のほか「賃金引上げに際しては会社と支部との合意で協定を締結し、調整考課は10%と規定され、調整考課の内容は従来から労使間の慣行として被申立人の裁量に委ねられていた。従って申立人らが、本件についてのみ、その合意した被申立人の裁量権に対し不服申立をすることは、協定が成立している以上、そのこと自体が失当である。また、考課査定の方法は、係長が第1次査定を行ない、次いで部長が第2次査定を行ない、更に部長会議で調整するという極めて公平な方法をとっている。このように、考課査定は各従業員ごとの個別的なものであって、このことは、3回の査定において新労組合員の中にも10%に達しなかった者が多数いたことによっても明らかである。なお、昭和47年度、同48年度の賃金引上げの考課査定では、第7表、第8表のとおり、約半数が10%に達しておらず、その平均は10%未満である。これは、支部組合員が必ずしも全員平均額をもらっていなかったことを示しており、それ故、申立人らが要求するとおり被申立人が再査定を行なっても、支部組合員であるため平均額になるということはありません、同一結果が出るのが充分考えられるのである。」と述べている。

4. 当事者の主張と認定した事実についての判断

(1) 会社の調整考課査定について

前記認定した事実において述べたとおり、会社が実施した賃金引上げ、一時金決定の考課査定は、各回とも一般的な人事考課のほかに調整の要素も含んでいる。しかし、

昭和50年度から一律配分率を増加させたことによって調整の比重が減少したため、実際は人事考課の比率が調整考課の大部分を占めていると見られるので、以下考課査定についてのみ判断する。

会社の考課査定は、係長等査定者の査定能力を信頼し、協力性、能力、勤務態度等を総合勘案して点数化するという方法をとっており、従って人事考課採点表といったものもなく、統一的な評価基準もない。人事考課の方法や内容は、査定の目的に応じて会社専権で決定しうるものであるが、一般に人事考課を実施するに当たって最も留意すべき点は、考課査定者の恣意を可能な限り排除し、客観的妥当性を有する公正な評価を行なうことにあると言われている。そこで会社の査定方法を見るに、評定要素については多数の要素の中から上記3項目のみが取り上げられ、その中においても協力性、勤務態度といった、かなり査定者の主観に左右されやすい要素が2項目を占めておりかつ、各項目は個々に点数化されず、総合的な捉え方により一括して査定点数に表わすことにしている。また、査定点数は0点から5点までの6段階に区分されているが、それらの格付けについては明確な評価基準もなく、更に標準となる平均値も、3点あるいは4点と査定のつど決定するという方法をとっている。

このような査定方法においては、査定内容が抽象的、包括的であることから、殆んど査定者の自由な判断によることになり、査定者の評定要素の配分や着眼点がどのようであったか、査定が標準的統一的な理解のもとに行なわれたかどうか、あるいは査定者の思惑から不必要な要素が入らなかったか、というような疑問が生じるだけでなく、査定者がすべて会社の職制であることから、査定に際して何らかの会社の意向が影響しても、査定結果だけでは容易に判別され難いものになっているとも言えるのである。

- (2) 会社は、支部と団体交渉の席上で、上記の3項目により総合評価を行なう旨は伝えているが、考課内容については一切説明せず、却って「10%の調整考課は協定で合意したものであり、その考課内容は労使慣行により会社裁量に委ねられたものであるから、不服申立ては失当である」と主張している。

確かに、賃金引上げ、一時金支給のつど、支部と会社は協定を締結し、基本給、一律、調整考課ごとの配分比率を定めており、また支部も組合員個々に対する査定を会社権限と認めてその裁定に委ねている。しかし、それはあくまでも全従業員に対する同様の考課査定を行なうことを前提として、換言すれば客観的に公正な査定結果を期待し、労使間の信頼関係において一任しているのであって、不当な差別を予想し、またはそれを是認して締結したものとは到底理解することが出来ない。

正常な労使関係にあつては、委ねられたそれぞれの権限に属する事項については、ともに社会一般の良識に従い、相互の責任においてその義務を履行すべきものと言うべく、これが労使協定の基盤となることは当然である。支部が不服申立てを行なっているのは会社の裁量権に対してではなく、その不当な行使に対してであり、このことを考えれば、協定を盾として申立ての失当を訴える会社の主張は採用することが出来ない。

- (3) 次に、会社の査定が不当労働行為意思によるものであるか否かについて判断するに当たり、まず支部組合員査定率を新労組合員査定率と比較し、また過去の査定状況と比較することが必要となる。このためには、考課査定が個々の従業員を対象として実施されるものである以上、新労組合員全員の詳細な査定資料と支部組合員の査定結果とを具体的に対比検討するのが本旨と思われる。しかしながら会社は、新労の査定状況に関しては前掲第2、第4、第6表の立証資料を提出したにすぎない。

このような場合の立証責任について、原則的には申立人が差別の立証を行なうべきであろうが、本件のごとく別組合の査定状況を知ることが不可能で立証責任を尽しえないときは、会社が代って支部組合員に対する査定の合理性を立証すべきであり、かつ新労に対する査定の正当性もその一環として立証すべきものと思料する。

本件審問過程において、申立人は当委員会に対し、昭和47年より同51年までの全従業員の賃金台帳及び賃金引上げ、一時金の査定表、配分表、実績表その他を会社が提出するよう申請し、当委員会は、本件申立てにかかる3回の賃金支給月度に限り全従業員の賃金台帳の提出を求めた。また、労働委員会規則第33条第6項の規定に

基づき、両当事者に対して組合分裂前3年間の支部組合員の査定状況を、会社にはこれに加えて第1、第3、第5表に見られる低率査定の理由を示すとともに、新労の本件申立てにかかる各査定状況（第2、第4、第6表）を明らかにするよう要求した。

しかし会社は、新労の賃金台帳は人事管理上障害が発生するおそれがあり低率査定の根拠については資料が残存しない、また組合分裂前の査定資料についても廃案処分を行なった、等の理由により、最も必要とされる比較資料については前掲3表以外の提出を拒否し、新労の平均査定率さえ明らかにしていないのである。

当委員会としては、会社が積極的に疎明を行なわない以上、提出された書証により審査するほかないが、このような会社の姿勢は公正にして十分な審理を期する上でまことに遺憾とするところであり、かりに会社の拒否理由が正当であるとしても、立証拒否から生ずる判断上の不利益を免れることはできない。

- (4) まず、前掲第1表ないし第6表により支部と新労の査定率を比較すれば、前記判断2において述べたとおり、支部は新労に比してかなりの低率査定となっている。会社は、この事実を認容する一方、「調整考課10%の平均値に達しなかった者は、支部組合員ばかりでなく、新労にも多数いた」と述べているが、第2、第4、第6表によれば、該当者人数では会社主張のとおりであっても、組合別の比率でみると支部組合員が格段に低位に集中しているのであり、平均値以上の高率査定者を見れば、前3表の数字は逆に新労の優位性を裏付ける結果となっている。

次いで、前掲第7表及び第8表により、組合分裂前の査定状況について検討するに、会社は「約半数が10%に達していないし、その平均も10%未満で、このことは従来においても支部組合員が必ずしも全員平均額をもらっていなかったことを示している。それ故、救済要求のとおり被申立人が再査定を行なったとしても、考課査定は各人毎に行なわれるのであって、支部組合員だからといって平均額になるということはありません、同一結果が出るのが充分考えられる。」と述べているが、この主張の論旨は納得しえない。けだし、考課査定は、一定の査定期間を対象として必要に応じて実施するものであるから、全従業員に平均値を置けば、17名のグループでは平均値

を上下することは当然ありうることであって、前回の査定が10%に達していなくても、その後の勤務成績によっては次回が10%以上になる可能性もありうるものであり、この点、会社主張は正鵠を失するものと言わざるを得ない。

また、ここで上記主張に関連して付言すれば、申立人は、再査定によって支部組合員の平均が必ず10%を越えること、あるいは支部組合員全員が10%以上の査定率になることを求めているのではない。申立人が要求しているのは、10%を基準としての再査定、即ち、標準的な公正な再査定である。

- (5) 前掲第7、第8表によれば、支部組合員全員の平均値は確かに10%を割っている。しかし、平均値との差はごく僅少であり、更に個々人の査定率を全体的に眺めた場合、17名という限られた人数であっても全従業員の分布状態に近似していることが推察でき、かつ、両年度ともほぼ同様の安定した査定結果になっていることと、当時の正常な労使関係とを併せ考えれば、当該考課査定が公正妥当なものであったものと思料される。

しかるに、本件申立てにかかる3回の支部組合員に対する考課査定は、繰り返し述べたとおり極めて低率であり、昭和47、48年度と著るしい差異を示しているが、その間において査定基準に格別の変更もなく、また支部組合員の協力性、能力、勤務態度等が極端に悪化したとの立証もない。加えて、昭和48年までは調整考課の結果を組合執行委員長に内見させたこともあったが、組合分裂後は支部の申し入れに対し、協定どおり履行したとして一切の説明を拒否し続けている事実があり、低率査定の本拠は現在に至るまで全く明らかにされていない。

会社は、上記の査定結果の正当性について、「これはいずれの組合員にもかわりなく、個々の従業員を対象として総合査定を行なったものであり、その結果として、たまたま支部組合員が平均以下になったにすぎない」と繰り返し主張している。

これを勘案するに、確かに査定実施の建前としては組合と無関係と言うべきであろうが、結果が偶然に低位に集中したとの論旨は首肯し難い。かりに被査定者が数名のグループであれば、会社主張のような事態も起こり得ようが、少数グループとは言え

19名の支部組合員がすべて6%以下という結果は、余りにも不自然であり、更に組合分裂前の査定状況ならびに新労の査定状況等を考量すれば、却って、何らかの作為が加えられたとの心証を抱かざるを得ないのである。即ち、考課査定が形式的には支部組合員に対し個別に実施されたとしても、その過程において支部組合員のみ共通して何らかの差別意識が働き、その結果、集団的な差別査定となって現れたと言うべきであり、これを「一つのグループとして全体の中でより低位に位置づけたこととは関係がない」とする会社主張は肯認することができない。

(6) ここで、会社が前述のような低率査定を行なった理由を考察するにあたり会社内における長期にわたる労使紛争の実態を想起せざるを得ない。即ち、前記認定した事実において詳述したとおり、会社の経営悪化を契機として労使間に対立を生じ、ために組合を嫌悪した会社は、昭和49年頃から組合活動の抑制と組合組織の弱体化を目途として、団交拒否、組合大会の妨害など組合運営に介入を始めただけでなく、引続き組合分裂を企図して組合員に対し組織的、集団的に組合脱退を強要し、同年8月7日、遂に組合は新労と支部に分裂するに至った。これら一連の行為は労働組合法上の支配介入行為であり、組合の団結権に対する重大な侵害であるとして、支部は当委員会に救済を申し立て、当委員会は昭和51年3月31日に救済命令を発し、会社はこの命令に服した。

しかしながら、昭和49年以来、会社の支部嫌悪、忌避の態度は一貫して変ることなく、支部は会社の団交拒否、降格配転、賃金差別等に関して数々の不当労働行為の救済を当委員会に申し立てており、労使間の抗争と緊張は現在に至るまで長く尾を引いている。

このような長期にわたる労使紛争の実態を踏まえて本件を展望すれば、昭和50年度賃金引上げ、同年年末一時金、昭和51年度賃金引上げの考課査定にかかる査定期間は、すべてこの間に包含されているものと言うべく、従って、この間の異常な労使関係から見て、会社の強硬な対組合姿勢が考課査定結果に影響していることに思い至るのであり、加えて、評価要素が前述のごとく包括的かつ抽象的であって、査定者が

すべて会社職制であることを勘案すれば、査定内容に会社の意向を反映させるのは比較的容易なことでなかったかと推測されるのである。

- (7) ここで既往に遡り、組合分裂以降の会社内の雰囲気を探察するに、当時の会社内部は労対使、労対労の対立が複雑に交錯し、職場における平静は失なわれ、就業状況にもかなりの混乱が生じていたことは想像するに難くない。そして、このような状況下における考課査定がいかに行われたかを推測することは、判断上必ずしも無意味ではないと考える。

そもそも、考課査定の評定要素は協力性、能力、勤務態度の3項目でありこの中で能力については、業務内容その他に格別の変化のない限りかなり安定した要素であり、短期間に大巾な変動を生じるものではないと思われる。従って、かりに会社の査定結果が勤務実態を明確に反映したものと仮定すれば、急激な査定率の低下は、協力性と勤務態度の低下が要因になっていると言わなければならない。けだし、上記の会社内情から推して、支部組合員の言動の中に、会社に対して何らかの非協調的態度が全くなかったと想像することは出来ず、これを直ちに評定要素に結びつけ、会社に対する貢献度薄弱と判断すれば、査定点数はおのずから低下せざるを得ないであろうと思われる。

しかしながら、このような仮定においてさえ、なお、査定結果を正当とみることは出来ない。何故ならば、昭和50年度において査定率が急激に低下したことについて、会社は査定が公正であることを主張しても、内容の合理性については何ら弁明していないのであり、低率査定が何に起因するかに触れていないのである。支部組合員全員が低率であったことは、全員の勤務態度が不良で非協力的であったということであるが、19名という人数から見て個人的事情によるものとは到底考えられず、従って支部組合員全員、即ち、支部という面から捉えざるを得ない。とすれば、かりにそのような就業態度であったとしても、それはすべて支部と会社との対立に起因するものであって、もし対立がなければ、このような評価は起こり得なかったことが推定される。そしてその労使対立は、正当な組合活動を阻害し、組合分裂を招いた会社の不当労働

行為に発しているものであるから、その責はひとえに会社が負うべきものと思料され、単に就業の現象面のみを捉えて査定の公正を主張することは、自からの非を隠蔽し、その非を一方的に支部組合員に押しつける不条理な態度と判断せざるを得ない。

- (8) 以上述べたとおり、会社が行なった考課査定行為については、その公正かつ妥当であることを納得させるに足る具体的疎明もなく、その主張は合理的根拠に乏しく認容できない。また、諸般の事実を総合勘案して、当該行為は会社が支部組合を嫌悪し、支部組合員に対して支部組合に所属すること、組合活動を行なったことを理由に不利益な差別を行ない、支部組織の弱体化を図った不当労働行為であると当委員会は推認せざるを得ない。

5. 除斥期間について

ア. 前記第1 認定した事実3 (1)ア、イにおいて述べたとおり、昭和50年度の賃金引上げは同年5月17日に協定が締結され、会社は同日賃金辞令を交付し、4月分の賃金差額を同月24日に支払っておりこの事実については両当事者間に争いが無い。しかるに、申立人が本件不当労働行為を当委員会に申し立てたのは昭和51年6月16日であったことから、被申立人は、「これは労働組合法第27条第2項に規定する1年の除斥期間を経過しており、従って昭和50年度の賃金引上げに関しての申し立ては不適法である」と主張しているので、以下この点について判断する。

イ. 即ち、被申立人は、本案前の主張として「仮に被申立人が申立人支部の各組合員の昇給額を不当労働行為意思をもって決定したとしても、それは各々の金額を発表した昭和50年5月17日が不当労働行為を行なった日であってその不当労働行為はそれをもって完結しているのである。毎月の賃金の支給は、1回限りの行為である決定された昇給額が、その後、機械的に実施されているにすぎない。そもそも従業員の賃金は、初任給を基礎とし、毎年毎年の昇給額の積み重ねによって現在の賃金が決定されているのであって、毎月の支給行為を継続する行為と考えるならば、10年前、20年前の昇給額決定行為から問題にすることが出来ることになり、法が除斥期間を設けた趣旨を没却すること甚しいものといわねばならない。」と主張し、併せて、「従

前の裁定例においても、昇給あるいは昇給に関する査定は1回限りの行為であって継続する行為でないと解釈したものが多く、継続する行為と認めた裁定例はごく少数にすぎないことからしてもこの主張は正当である」と述べている。

ウ. これに対し、申立人は、「労働組合法第27条第2項では、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から、と規定されており、賃上げについては過去2回にわたって累積的で継続的な差別を受け、現在及び将来にわたって重大な経済的不利益を蒙っていることから、現在なお継続する行為として救済を求めているのであって、継続する行為であるか否かは、当然審査によって判断されるべきであり、本案前却下の主張は的はずれである。」と主張し、また最終陳述書において、「昭和49年年末一時金から、賃金引上げ、一時金支給において累計6回にわたり低率査定を行なっていることから、査定が1回1回であっても実質は6回にわたって継続的差別を受けていることになり、基本賃金の減額によって諸手当、退職金にまで影響が波及している。このように長期的に不利益が累積されて行く仕組みを事実として認めるべきであり、申立人はこれを1回限りの行為としてではなく、継続する行為として救済を申し立てる。1カ年の除斥期間を経過した責任は、査定実態内容の明示努力をなさず、自から放棄し拒否した被申立人の責任である。」と反論している。

エ. 本項アで述べたとおり、会社は昭和50年度の賃金引上げを同年5月中に実施しており、その後、1年以上経過して救済申し立てが行なわれているのでこれが除斥期間を越えていることに誤りはない。問題は、当該不当労働行為を「1回限りの行為」と見るか、あるいは申立人主張のように「継続する行為」と解するかにある。

この「継続する行為」の意義については、「反組合的意図のもとに一定の具体的目的をめざして行なわれる一貫した行為であり、各行為間には関連性あるいは不可分性がなければならない」とする考え方があり、当委員会もこの解釈を妥当とする。

オ. そこで本件について検討するに、申立人が不当労働行為として申し立てているのは、賃金、一時金の配分内容や支給方法ではなく、協定によって決められた考課査

定配分率10%の中における査定の不利益差別である。即ち、査定結果が低率であったのは事実であり、その低率査定が不当労働行為意思によって行なわれたことを問題としているのであって、当委員会も、本件賃金引上げにおける差別は、既に考課査定の段階で発生しているものとする。

また、賃金と一時金との差異について考えるに、賃金は毎月定日に支給される基本的給与であり、一時金は夏期、年末等に支給される随時的給与である。しかし、本件を考課査定の面から見れば、両者は全く同一の基準、同一の方法で実施されており、賃金、一時金の性格がそれぞれ異っていても、考課査定日自体は、これを同種の行為と見なすことができる。

カ. 上記の視点から本件を展望すれば、前記第1認定した事実2において述べたとおり、明らかに支部を嫌悪し、その弱体化をねらって分裂工作を行なった会社は、次いで支部に対して経済的圧迫を加えることを企図し、まず、昭和50年度賃金引上げにおいて不当な差別査定を行なった。その後、会社は、支部より格別の抗議がないことを奇貨として、同年年末一時金においても同様の差別を積み重ね、さらに翌年度賃金引上げに至るまで、差別査定という同種の不当労働行為を繰り返し行なって来た。これら一連の行為を考察するに、その意図、目的、態様において相互に密接不可分の関連を有することが認められ、まさに「継続する行為」に該当するものである。

キ. また、これらの賃金引上げ、年末一時金の各決定時期について見れば、互いに数カ月の時日を隔てていることから、一見、それぞれが独立した行為のように見受けられる。しかし、元来「継続する行為」は行為間に時間的制限を設けることになじまないものであるから、各行為の時間的連続性の有無については、あくまでも事件の実態に即し、諸般の事実を総合勘案して判断すべきものとする。

本件について考えれば、会社の行為は、反組合的意図のもとに査定差別という同一手段によって行なわれた一連の不当労働行為と推認できる。とすれば、昭和50年度夏期一時金が一律支給のため査定差別を行なう余地がなかったことを考え併せれば、3回の各査定行為は、互いに隣接する唯一の機会において、換言すれば、最も近接す

る時間的関連において行なわれたというべきであり、従って、これらの一連の不当労働行為は、時間的にも「継続する行為」とであると判断せざるを得ない。

ク. また、被申立人は、「昇給の積み重ねによって現在の賃金が決定されているのであって、申立人主張のような考え方に立つならば、10年前、20年前の昇給額決定行為から問題にされることができる。」と反論しているが、この主張はあくまでも仮定の問題を論じているのであって、10年前、20年前に遡及する不当労働行為が申し立てられ、あるいは不当労働行為意思による差別が10年、20年にわたって継続して行なわれるという事例は現実性に乏しく、また、当委員会としては、申し立てられた事実に即してのみ判断をすれば足りるのであるから、このような仮説については論及する必要を認めない。

ケ. 以上により、被申立人が主張するとおり、賃金辞令を発した日をもって「行為の日」とみなしても、一連の賃金引上げ及び一時金の差別は継続する行為と認められるので、被申立人の除斥期間についての主張は肯認することが出来ず、申立人の昭和50年度賃金引上げに関する申し立ては、労働組合法第27条第2項の規定に抵触しないものと判断する。

6. 救済内容及び救済方法について

(1) 以上により、会社が支部組合員に対して行なった考課査定は不当労働行為と認められるので救済を命ずるのが相当である。その内容について、申立人はまず、各査定ごとに「調整考課配分10%相当額を基準として」再査定するよう要求している。これは、全従業員に対すると同様の平均的査定を要求するものであるが、支部組合員の勤務成績が平均的であるとの立証はなく、従ってこの数字には根拠がない。

一般に、組合が併存する場合の査定差別事件において、両組合員の査定の平均値が等しくなるように申立人組合員の再査定を命ずる方法があるが、この場合においても第1組合員と第2組合員の平均成績が同等であるという前提を必要とするところ、本件では、そのような主張も立証もなく新労の査定内容を知ることも出来ないため、この救済方法は採用できない。また、単に再査定を命ずることは、会社が主張している

とおり、「支部組合員であるため平均額になるということはありません、同一結果が出るのが充分考えられる」だけでなく、不利益な査定によって再度の不当労働行為が起こるおそれなしとしないので、この方法も適切でない。

そこで本件においては、前記判断2(5)で述べたとおり、組合分裂前の昭和47年度及び48年度の賃金引上げ時の査定結果が最も公正妥当で信用するに足るものと考えられるので、その後支部組合員に若干の異動はあるが、支部組合として把握する見地から、上記両年度の平均査定率9.80%と9.92%の平均値9.86%相当額を全体の基準とし、支部組合員個々については、会社が可能な限り公正にして均衡ある評価を行なうことを期待し、主文のとおり再査定を命ずることとした。

(2) 前記の再査定を行なうことにより、昭和50年度及び同51年度の基本給、職能手当等の額、並びに昭和50年年末一時金の額を是正するとともに、これらの是正によってその後支払時に至るまでの賃金、一時金、諸手当等の各種給与も遡及修正する必要があるため、以上の修正と差額支払い、並びに当委員会に対する履行状況報告を求めた。また、是正結果はかなり複雑な内容になることが予想されるので、救済の目的を全うさせるため支部組合に対する明細通知を併せ命ずることとした。

(3) 申立人は、本件申立書において「会社の行為は、申立人組合員に対し経済的な圧迫を加えることによって、申立人組合員個々の組合活動への抑制を意図し、同時に申立人組合の弱体化と活動の抑制を目的とした不当労働行為であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に違反する行為である」と主張している。

本件を個別に見れば、支部組合員個々に対する不利益取扱いであるが、その差別は支部組合員の中の特定期者に対してではなく、結果的には全員に対してほぼ一様に行なわれている。即ち、個人的差別と集团的差別の両側面を有するのであるが、集团的差別は組合の弱体化を意図するものであるから、これは組合団結に対する支配介入行為とすることができる。

本来、労働組合法第7条第1号と第3号とは、それぞれ不当労働行為としての類型を異にし、また直接的な保護法益にも差異が認められる。しかし、現実の事件におい

ては各種の事情が輻輳し、原因と結果が重複するのが常であり、1号事件と3号事件は密接不可分な関係にあるとも考えられる。従って、本件を個別に捉えれば1号事件に該当し、包括的に捉えれば3号事件に該当するので、当委員会としてはこれを上記各号の範疇に属するものと解するとともに、今後再びこの種の不当労働行為が発生することがないようにとの配慮から、主文第3項の不作为を命ずることとした。

- (4) なお、申立人は上記救済内容のほかに、被申立人の謝罪文の手交、掲示及び新聞広告をも求めているが、本件の場合には主文の命令により救済の目的はほぼ達せられると考えるので、その必要がないものと認め棄却することとした。

第3 法律上の根拠

前記第2の判断のとおり、昭和50年度賃金引上げ、同年年末一時金及び昭和51年度賃金引上げの考課査定において、会社が支部組合員に対して不利益な査定を行ない、これによって支部の弱体化を図る支配介入を行なったことは、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。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和53年11月14日

石川県地方労働委員会

会長 松 井 順 孝