

石川、昭52不1、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51年夏季一時金及び同年年末一時金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、各一時金ごとに支部組合員の査定率の平均が10パーセントとなるよう、すみやかに適正な再査定を行なうとともに、既に支払った上記一時金との差額を同人らに対して支給しなければならない。
2. 被申立人は、前項の措置に併せて、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、再査定の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、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、本件申立て時における組合員は16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49年3月、支部は春季諸要求を決定し、要求実現のための地本スト権の承認を求めるため、2度にわたって臨時大会を開いたが、反対多数のためスト権行使の手続きを取ることができず、また同年6月、一時金要求のための臨時大会を2度招集したが、出席者少数のため、いずれも流会となった。
- (3) 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。
- (4) 支部は、上記(2)の臨時大会の流会、及び(3)の組合分裂は、すべて会社の妨害と工作によるものであり、一連の団体交渉拒否行為を含め、労働組合法上の不当労働行為で

あるとして、昭和49年8月24日付で当委員会に救済を申立て、当委員会は昭和51年3月30日、誓約文の手交と掲示を救済内容とする命令書写を交付し、会社はこれを履行した。

- (5) また、昭和49年年末一時金の支給に際し、会社は従前の労使慣行を変更してストライキ不就業を自己欠勤扱いとしたため、支部は同年12月23日付で前記同様の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してはならない旨の命令書写を交付した。
- (6) 次いで、昭和50年3月21日付の会社人事異動における支部組合員A1の配置転換について、これは降格を含む不利益扱いの不当労働行為であるとして昭和51年3月19日付で同様申立てが行なわれたが、これは昭和53年5月17日付で当委員会の関与により労使間に和解が成立した。
- (7) 更に、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際し、会社が行なった考課査定が低率であったことから、これは支部に対する不利益扱いであり、また支配介入行為であるとして、支部は昭和51年6月16日付で当委員会に対し同様の申立てを行なった。
- (8) また、前記(4)の命令履行に関して支部は会社に数次の団体交渉を申し入れたが、会社は文書回答に終始したため、団交拒否の不当労働行為であるとして、昭和51年6月24日付で当委員会に対し同様の申立てを行なった。
- (9) 次いで、前記(5)の救済命令を不服とする会社は、金沢地方裁判所に対して昭和52年2月22日付で不当労働行為救済命令取消請求訴訟を提起し、現在係争中である。
- (10) 以上のとおり、昭和49年8月7日に会社の支配介入によって組合が分裂し、従前は200名をこえる支部組合員は分裂後19名に激減しただけでなく、前記のとおり、本件結審時までに引き続き不当労働行為救済が申し立てられる中で会社と支部は反目抗争を重ねながら現在に至っている。

3. 一時金協定と支給結果について

- (1) 昭和51年夏季一時金

ア 昭和51年8月25日、支部と会社との間に昭和51年夏季一時金についての協定が成立し、同月28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、ストは不労として前回通り控除する、等である。

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。

$$\text{個人別支給額} = \text{自己基本給} \times \frac{124,000\text{円} \times 0.75}{49,954\text{円 (従業員平均基本給)}} + 18,600\text{円} + \text{調整考課額}$$

(注) 124,000円は従業員1人平均基準内賃金の1カ月分

イ 支部組合員に対する支給額

支部組合員に対する支給額等は、第1表のとおりである。

第1表 昭和51年夏季一時金配分表

区 分	自 己 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	支 給 額 計
	円	円	円	円	%	円
A 2	62,200	115,692	18,600	5,208	4.20	139,500
A 3	41,200	76,632	18,600	7,768	6.26	103,000
A 4	56,700	105,462	18,600	7,938	6.40	132,000
A 5	37,400	69,564	18,600	8,836	7.13	97,000
A 1	68,100	126,666	18,600	7,734	6.24	153,000
A 6	57,300	106,578	18,600	7,822	6.31	133,000
A 7	48,300	89,838	18,600	10,062	8.11	118,500
A 8	50,700	94,302	18,600	7,598	6.13	120,500
A 9	39,600	73,656	18,600	7,744	6.25	100,000
A10	29,400	54,684	18,600	5,216	4.21	78,500
A11	50,400	93,744	18,600	7,656	6.17	120,000
A12	49,800	92,628	18,600	5,272	4.25	116,500
A13	58,700	109,182	18,600	5,218	4.21	133,000
A14	66,200	123,132	18,600	7,768	6.26	149,500
A15	66,700	124,062	18,600	5,338	4.30	148,000
A16	28,700	53,382	18,600	5,018	4.05	77,000
A17	39,600	73,656	18,600	5,244	4.23	97,500
A18	49,000	91,140	18,600	6,260	5.05	116,000
A19	23,100	42,966	18,600	5,434	4.38	67,000
平 均	48,584	90,367	18,600	6,797	5.48	115,763

ウ 支部は、上記夏季一時金の調整考課において、支部組合員の中で平均10%に達した者が皆無であったことから、各職場において「問いただし運動」を行なった。

その状況について、支部書記長のA4証人は、次のように述べている。

「この運動は、それぞれ自分の調整考課を調べたら10%に達していなかったの

で、会社とは10%で妥結しているのになぜ達していないのかと全組合員が問いただしたもので、夏季一時金支給後の8月末ごろから、各自が最初の査定者である所属長に対して行なった。私が運動のキャップになって組合員から報告を求めた。

私自身、保全係長のB1さんに6.4%という査定について質問したが、“公平に行なった。”と言うだけで、理由は全く明らかにしなかった。また、会計のA5君が熱煉係長のB2さんに問いただしたところ、“そんなことは言わなくても判っているだろう。全金だからだ。”と言って去って行ったそう。また、松任工場のA10君がB3係長に質したら、“お前は2年前に残業せよと言ってもしなかった。要するに、会社に対して非協力的だからだ。”と言ったということで、これはA10君自身も団体交渉で会社を追及しており、私も、これらについて両組合員に確かめ、団交で会社側を追及した。」

エ その後、同年年末に至り、昭和51年年末一時金の支給に臨み、支部は12月3日付で会社に対し「調整考課配分の公正、適正な配分を行なうことを求める申入書を提出した。その主な内容は、「夏季一時金の調整考課において会社は不当な配分を行なったが、これは全金支部を嫌悪した意図的な差別と経済的な不利益扱いである。会社は、“誰1人として苦情がない。協定どおり実施している。”と言うが、支部は調整考課10%で妥結したが、かかる不利益や不当差別を容認して協定したのではない。よって、かかる不当な配分を追及し、今年度年末一時金において公正かつ適正な調整考課配分を行なうよう厳しく申し入れる」というものである。なお、本申入書には別紙として、夏季一時金における支部組合員の調整考課配分表及び前記「問いただし運動」における係長発言が記載されている。

(2) 昭和51年年末一時金

ア 昭和51年12月4日、支部と会社との間に昭和51年年末一時金についての協定が成立し、同月10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1.8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、ストは不就労として従来通り控除する、

等である。

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。

$$\text{個人別支給額} = \text{自己基本給} \times \frac{220,000\text{円} \times 0.75}{49,057\text{円 (従業員平均基本給)}} + 33,000\text{円} + \text{調整考課額}$$

(注) 220,000円は従業員1人平均基準内賃金の1.8カ月分

イ 支部組合員に対する支給額

支部組合員に対する支給額等は、第2表のとおりである。

第2表 昭和51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 (調整考課) 配 分 率 %	支給額計 円
A 2	62,200	208,992	33,000	22,008	10.00	264,000
A 3	41,200	138,432	33,000	18,568	8.44	190,000
A 4	56,700	190,512	33,000	23,488	10.68	247,000
A 5	37,400	125,664	33,000	23,336	10.61	182,000
A 1	68,100	228,816	33,000	23,184	10.54	285,000
A 7	48,300	162,282	33,000	23,712	10.78	219,000
A 8	50,700	170,352	33,000	22,648	10.29	226,000
A 9	39,600	133,056	33,000	15,944	7.25	182,000
A10	29,400	98,784	33,000	12,216	5.55	144,000
A11	50,400	169,344	33,000	15,656	7.12	218,000
A12	49,800	167,328	33,000	15,672	7.12	216,000
A13	58,700	197,232	33,000	21,768	9.89	252,000
A14	66,200	222,432	33,000	24,568	11.17	280,000
A15	66,700	224,112	33,000	19,888	9.04	277,000
A16	28,700	96,432	33,000	10,568	4.80	140,000
A17	39,600	133,056	33,000	9,944	4.52	176,000
A18	49,000	164,640	33,000	6,360	2.89	204,000
A19	23,100	77,616	33,000	10,384	4.72	121,000
平 均	48,100	161,616	33,000	17,773	8.08	212,389

ウ 支部は、上記年末一時金の査定結果に不当差額があるとして、昭和51年12月20日付で会社に対し「昭和51年度年末一時金調整考課配分に関する申入書」を提出した。その主な内容は、「年末一時金の調整考課において10%に達した者は支部組合員中7名で平均8.08%に止まっている。12月3日付の申し方れに拘らず、いまなお意図的な不利益扱いを行なっている。会社の主張する“会社に対する貢献度”については、支部組合員の職場での作業態度や仕事に対する熱意は誇れるものがあり、ことにA18組合員は食堂のカーテンの寄贈や女子更衣室、洗面所の清掃をはじめ、仕事に対する態度も献身的であるのに2.89%の低率である。支

部は、こうした調整考課の理由を明らかにされるとともに、支部組合員全員の調整考課が10%に達するよう、やり直しを要求する」というもので、支部組合員の調整考課配分表を添付している。

上記申し入れに対し、会社は12月21日付で支部に「回答書」を提出した。その主な内容は、「年末一時金については、支部が同意した協定書により既に実施済みであり、協定に反する事実があれば、その具体的事実を文書で明らかにされたい」というものである。

エ 上記の回答に接し、支部は12月23日付で会社に対し「昭和51年度年末一時金における調整考課に関する再申入書」を提出した。その主な内容は「会社が主張する具体的な事実は申入書の添付資料で明白である。支部は、10%未満の支部組合員個々について、その理由を明確かつ具体的に文書で回答するよう要求する」というものである。

上記の再申し入れに対し、会社は12月29日付で支部に「回答書」を提出した。その主な内容は、「12月23日付文書に対し、会社は既に12月21日付文書で回答済である。協定書を含め、再読されたい」となっている。

オ 支部は、年末一時金についても「問いただし運動」に取り組んだが、このことについてA4証人は、「このときも10%に達していない者は前回どおり問いただしをしてくれということで、それぞれやってもらったと思っている。私の場合、夏季から年末にかけて約4%上がったが、私の考えでは、やはり問いただし運動というような闘いを通じて会社はそうせざるを得なかったのではないか、と思っている。」と述べている。

また、前記ウの申入書に記載されている支部組合員A18の件に関し、A4証人は、「A18さんは定年で退職したが、在職中は生産部熟練係で、私の見たところでは仕事熱心であり、休憩時間を利用して女子更衣室や洗面所の清掃もしている。また、昭和51年の春ごろだったと思うが、食堂の窓口に自分で作ったカーテンを寄贈し、会社はこれに対して、こういう心の美しい行為があるというような趣旨の

文書を管理室長の名で紙に書いて食堂に貼ってあった。」と述べており、このカーテン寄贈の事実について、会社管理室長のB4証人は、これを否定していない。

(3) 組合別調整考課査定状況

会社から提出された書証によれば、組合分裂以後、本件に至るまで支給された一時金について、それぞれの平均値、最高値、最低値及び0%台から9%台までの新労と支部の%台別人数は第3表のとおりである。本表は当委員会の積明要求に基き提出されたものであるが、10%台以上を含む従業員全員の分布状況は、要求にかかわらず明らかにされなかった。(なお、昭和50年夏季一時金は、全従業員一律1人50,000円支給されたため、考課査定の余地がなかった。)

第3表 組合別調整考課査定状況

区 分	昭和49年 年末一時金		昭和50年 年末一時金		昭和51年 夏季一時金		昭和51年 年末一時金	
	調整考課平均値	26,300円		16,200円		12,400円		22,000円
〃 最高値	48,800円		32,100円		23,500円		46,600円	
〃 最低値	700円		915円		5,208円		797円	
組 合 別	新 労	支 部	新 労	支 部	新 労	支 部	新 労	支 部
組 合 員 数	198人	19人	184人	19人	176人	19人	178人	18人
0 % 台	1	7	1	1	0	0	2	0
1 〃	1	5	0	4	0	0	0	1
2 〃	0	2	0	8	0	0	1	0
3 〃	0	1	0	1	0	0	0	0
4 〃	1	2	0	1	5	8	8	3
5 〃	3	0	1	4	3	1	13	1
6 〃	2	0	3	0	2	8	2	0
7 〃	5	2	6	0	8	1	1	3
8 〃	11	0	5	0	6	1	2	1
9 〃	23	0	10	0	24	0	27	2
0%~9%台の合計	47	19	26	19	48	19	56	11

4. 考課査定の方法について

会社が実施している調整考課の主体は人事考課であり、その考課方法は、まず各係ごとに当該従業員所属の係長（非組合員）が第1次査定を行ない、次いで上司である部長が第2次査定を行ない、最終的には部長会議で各部門の評価を調整するという方法をとっている。

考課項目の内容は、仕事に対する協力性、能力、勤務態度等であり、これらの項目を総合勘案して、0点から5点までの6段階で評価して、各従業員ごとに決定している。

そして平均（平均は大体3点であるが、4点になることもある）の者が、平均支給率10%を支給されることとなる。

なお、夏季、年末一時金の考課査定期間は、それぞれ前年の11月21日から当年の5月20日までと、当年の5月21日から当年の11月20日までである。

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、地本は当事者適格を欠くと主張するが、これについては、さきに当委員会が裁定した本件当事者間にかかる石労委昭和49年（不）第5号及び石労委昭和51年（不）第4号不当労働行為事件について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と判断するので、会社の主張は認容できない。

2. 考課査定の結果について

(1) 昭和51年夏季一時金

昭和51年夏季一時金において、調整考課配分額が従業員1人平均12,400円、配分率では一時金平均額の10%となるどころ、前掲第1表によれば、支部組合員19名については全員が4%台から8%台までの範囲内にあり、平均査定率は5.48%と概ね平均値の半分に止まっている。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5,603円の減少、支部組合員全員では、106,457円の減額支給となっている。

次に、前掲第3表により査定状況を新労と比較すると、新労の組合員数176名、支部19名と組合員数に大差があるため、これを百分率づ比較すると、新労で4%台から8%台までの範囲にある者は24名で、新労全員の僅か13.6%にすぎない。また、10%未満の合計数48名でも27.3%にすぎず、全従業員の最高額が23,500円（査定率18.9%）であることから、新労組合員のうち128名（72.7%）の者が10%から18.9%までの間にランクされていることになり、このことから、支部に対する考課査定が新労に比してかなり厳しい内容であったことが窺える。

(2) 昭和51年年末一時金

昭和51年年末一時金において、調整考課配分額が従業員1人平均22,000円、配

分率では一時金平均額の10%となるどころ、前掲第2表によれば、支部組合員18名については、10%未満が11名(61.1%)、10%台の者6名(33.3%)、11%台の者1名(5.6%)で、新たに7名が10%以上にランクされたが、支部全体では、まだ過半数の者が10%未満となっている。以上により、支部組合の平均査定率は8.08%で、夏季一時金より2.6%の上昇を示したが、全従業員平均配分額に比して、平均以上の査定額があったことを考慮しても1人当たり4,227円、支部組合全員では76,086円の減額支給となっている。

次に、前掲第3表によれば、新労組合員は夏季一時金当時より2名増加して178名となっているが、査定率10%未満の者は56名(31.5%)で、前回より人数で8名、率で4.2%増加していることが注目される。一方、支部はこれと対照的に10%未満が11名に減少し、新たに10%以上が7名現われているが、10%未満の者の人数比率では、まだ新労の2倍に近い高率になっている。また、支部組合員の平均値以上の者もその殆んどが10%台であるのに反し、全従業員の最高値が46,600円(査定率21.2%)であることから、新労のうち122名(68.5%)が査定率10%から21.2%までの間にランクされていることになり、支部に対する査定内容は、夏季一時金の時よりかなり好転して来ているとはいえ、従業員全員分布の中においては、その分布状況はまだ低位にあるものと推認することができる。

なお、第3表の本項関係「支部」欄に、1%台1名と記載されているが、申立人提出の第2表によれば、最低率者はA18(2.89%)であり、若干の相違は見られるが、恐らく当該支部組合員を指すものと思われる。

(3) 昭和50年以前の一時金

ア 昭和48年夏季、年末一時金

本件申立てにかかる一時金の支部組合員に対する考課査定の正当性を検討する上で、労使関係が正常であった組合分裂以前の査定状況を知る必要がある。そこで当委員会は、審査過程において両当事者に釈明要求を行なった中で、昭和48年夏季、年末一時金及び昭和49年夏季一時金の支部組合員各人別調整考課配分額、配分率

を明らかにすることを求めた。しかし、被申立人は、資料を廃棄処分に付したため内容を明らかにすることは出来ない、との理由で提出しなかった。一方、申立人は、昭和49年夏季一時金は資料不足のため不提出とし、昭和48年夏季、年末一時金関係表のみを提出した。これら申立人提出の各表を見るに、それぞれの一時金において、支部組合員の中で、全従業員平均調整率5%をこえている者が数名ずつ認められる。しかしながら、夏季においては支部組合員18名中8名、年末においては18名中6名分の数字しか記載されていないため、登載分の数字は採用しうるが、支部全体の立証資料としては不適當であると判断し、採用しなかった。

イ 昭和49年年末一時金

前掲第3表によれば、昭和49年年末一時金においては、新労組合員198名のうち査定率10%未満の者47名(23.7%)、10%以上の者151名(76.3%)で、最高額48,800円(査定率18.5%)に達しているのに反し、支部組合員19名は全員が8%未満の低率であり、これに対する新労の8%未満の人数比率は僅か6.5%にすぎない。また、新労の低率者が0%台へ向って漸減傾向を示しているのに反し、支部組合員の最低位集中が目立っており、以上のことから、査定内容に極端な格差があったことが窺える。

ウ 昭和50年年末一時金

次いで、前掲第3表により昭和50年年末一時金を見るに、新労の組合員数に若干の減少が見られるにしても、新労の10%未満の者が前年より21名減少して26名となっているのに反し、支部組合員は全員が6%未満にランクされており、同じく6%未満の新労組合員数が僅か2名であることからしても、人数比率を論ずるまでもなく、新労に比して支部の低位集中は相変わらず顕著である。ちなみに、新労の10%以上の者は158名(85.8%)、最高査定額は32,100円(査定率19.8%)である。

(4) 考課査定結果についての総合的判断

以上述べたとおり、組合分裂前の一時金の査定状況は明らかでないが、分裂直後の

昭和49年年末一時金から本件昭和51年年末一時金に至る4回の査定状況を総合的に検討すれば、支部と新労との間にかなりの格差があったことが判る。殊に、昭和49年、50年では、前掲第3表で明らかなおり、支部全員が8%乃至6%未満で、19名の組合員中1名も10%に達しておらず、また、低位集中が著るしいため、支部全員の平均値は2%乃至3%と推定されるが、これは通常の考課査定の結果としては異常である。

本件昭和51年夏季一時金では、支部全員が8%未満であることに変わりはないが、支部の最低率者が4%台であることから、支部全体の平均査定率は5.48%に上昇しており、全体としては低率であるが、査定状況に若干の変化が感じられる。次いで、同年年末一時金に至り、この上昇傾向は更に強まって、10%以上の者が7名現われ、支部平均も8.08%と10%に近づいているが、その中で、支部執行委員長のA2が、夏季一時金で4.2%と支部組合員中ほぼ最低位にあったものが、年末では10%と一挙に平均値に達しているのが奇異な感じを与える。昭和51年一時金において、夏季から年末にかけて僅か数カ月を経ただけで、このように極端な変化を示すことも通常の考課査定では想像し難いことであるが、会社は、上記の支部組合員の低率の理由、及び査定率上昇の理由等について全く疎明を行っていない。

ここで考えられることは、一時金支給に対する当時の支部組合の活動状況である。即ち、さきに認定した事実3において述べたとおり、支部は夏季一時金の査定結果が低率であったことから「問いただし運動」を展開し、各職場及び団交の席上で低率査定の理由を追及した。また、年末一時金支給直前に会社に対して申入書を提出し、適正な考課査定を要求した。これらの運動は年末一時金の支給後も続けられるのであるが、その結果についてA4証人は「査定状況の好転はこれらの運動の成果である」という主旨の証言を行なっている。当委員会も、当時の労使情勢に格別の変化が見られず、また会社から別段の立証がない以上、この間の事情についてはA4証言を容認せざるを得ない。

次いで申立人は、会社に対する申入書及び証言の中で、支部組合員A18が、会

社に対して貢献的であるにもかかわらず低率であったのは、全金敵視の証左であると述べているが、昭和51年年末一時金において当該組合員だけが支部組合員中最低率であったことは事実であり、またそれが支部全体の平均率低下の一因となっていることも事実である。しかし、第3表によれば、当該一時金において新労の中にも0%台2名、2%台1名が存在していたことから、全従業員の中でA18だけが特別の評価を受けたものではない。また、カーテンの寄贈、更衣室や洗面所の清掃等も事実と認められ、それなりの評価を得べきものと思われるが、これらの善行を以て直ちに査定結果に結びつけるには若干の無理がある。けだし、会社の考課査定は、協力性、能力、勤務態度等を総合勘案して決定していることから、A18についての全ての評価内容が明らかにされない限り、一方的に査定結果の当否を論ずるのは適当でなく、従って、本事項に関する申立人の主張は容認することができない。

3. 当事者の主張と認定した事実についての判断

(1) 調整考課の方法について

本件考課査定は、前記第1認定した事実からして、支部分裂以降、会社と支部との間で対立、抗争が続いている中での考課査定であったことは明白である。

会社は、調整考課の方法について、「調整考課は第1次査定、第2次査定、部長調整という公平な方法で査定されている」と主張し、「考課内容は、仕事に対する協力性、能力、勤務態度を総合して決定する」と述べている。

上記の考課査定者及び査定項目の合理性についてみると、第1次査定者は、当該従業員所属の係長であり、この係長が支部及び新労の両組合員に対して公平な立場にある者かどうかについては、会社は明確に立証していない。また、査定内容については、上記3項目により総合勘案して決定するとして抽象的に立証しているが、これらの査定項目が客観的に査定を行なえる性格のものかどうか、並びにその評価がどのように考課査定率に反映しているかは不明確である。以上のとおり、査定結果が客観的かつ公正であったとするだけの合理的な立証がなされていない。

(2) 考課査定結果の当否について

ア 申立人は、本件申立てにかかる考課査定の結果について、「申立人組合と会社は、昭和49年8月の組合分裂以前では、賃金引上げ、一時金ごとに団体交渉を行ない、そのつど合意をえて5%ないし10%の調整考課の配分を定め、その枠内で会社が公正に査定を実施してきたのであるが、組合分裂以後は、申立人組合員に対する賃金、一時金がことごとく不当な差別と利益な取扱いをされるに至った。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と申立人組合の弱体化と活動の抑制を目的とする労組法第7条第1号、第3号に違反する不当労働行為である」と主張する。

これに対し会社は、「会社の実施している調整考課査定は、新労と支部のいずれの組合員にかかわりなく行なっているもので、支部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」と主張する。

イ まず、この点について考えるに、昭和51年夏季、年末一時金において、支部組合員に対する査定額、査定率等については当事者間に争いがなく、かつ、前掲第1表及び第2表によれば、支部全体では10%より夏季で約4.5%、年末で約2%の格差が生じていることが明らかに認められる。

ここで、上記のような低率査定の正当性が問題となるが、会社は、支部組合員に対する査定の根拠に関して全く弁明していない。この種の差別事件では、一般に申立人は差別の事実を外形的に立証すれば足りるのであって、その場合、会社が差別の事実を正当化する合理的理由を疎明すべきものとする。しかるに、前記認定した事実3(2)ウにおいて述べたとおり、支部が年末一時金に関して会社に申入書を提出して低率査定の理由をただしたのに対し会社は「協定どおり実施した」とのみ回答し、また、当委員会が発した釈明要求に対しても「上記の考課項目による総合評価は、いわゆる相対評価であり、評定時の各考課評定者の資料によるもので、現在そうした資料は残存しない」として、明らかにしなかった。従って当委員会としては、この点に関して既に申立人の疎明がなされたものとして取扱わざるを得ず、また、会社は判断上の不利益を免れることはできないものとする。

ウ 次に、会社は「考課査定は、新労も支部も組合員としての状態を離れ、全く一緒に会社従業員として、個別的に査定されており、その結果たまたま支部組合員の者が平均以下であったにすぎない。このことは、従来においても新労の中で平均値に達しなかった者が多数いたこと、また、昭和48年当時でも支部組合員で平均値に達しなかった者もいたこと、また、昭和51年年末一時金において、支部組合員の中で平均査定額をもらった者がいること等からも明らかである」と主張する。

この点について考えるに、組合を離れて個々の従業員を対象として考課を行なうことは、考課査定の主旨から言って当然のことであり、問題はその結果にあるのであるが、本件以前の査定結果からみれば、会社が主張するような偶然性があるとは考えられない。組合員がごく少数であればそのような結果も起り得ようが、本件の場合その可能性は極めて薄いと言うべきであり、かつ、会社の主張を裏返せば「昭和48年当時は平均値に達したものがいた。」のであって、このことは、申立人が提出した昭和48年夏季、年末一時金配分一覧表において、平均値以上の者がそれぞれ数名ずつ実在していたことから確認できる。従って会社の主張は、その主張自体において背反矛盾するものであると言わざるをえない。

エ また、本件が他の従業員との差別を申立てていることから、別組合である新労と比較する必要があるが、既に第3表に関して繰り返し述べたとおり、10%未満の者は実数としては新労の方が多いが、組合員数の構成比率では支部の査定率の範囲内にある新労の者は支部の数分の一乃至数十分の一にすぎず、昭和51年年末一時金においてさえ、10%未満の者の人数比率は概ね支部の半分にすぎない。また、全従業員の平均値が10%であることから、新労の平均値が10%以上であることは容易に推定され、現実に最高値20%前後の者が新労の中にいることから、支部が新労に比して極端に低い査定を受けていたことが推認でき、支部と新労の勤務成績等の比較が立証されていない以上、会社が「全く一緒に査定されている」とする主張は、正当性がない。

オ 更に、会社は、昭和51年年末一時金の査定において支部組合員に平均以上の者

がいたことから、査定が公正であることを主張する。確かに、同一時金では支部の7名が10%を超えているが、それらの平均は10.58%にすぎず、新労中の最高率が21.2%であったことを考えると、必ずしも良好な査定とは言い難い。しかも、支部全体の平均は8.08%であり、10%未満の者の新労との対比からしても、支部全体としては、まだ明らかに低率であると言わざるを得ない。

殊に、同一時金で注目されるのは、夏季に比して、新労で平均値以下の者が8名増加しているのに対し、支部では逆に低率者が大巾に減少している事実である。この間の事情については、さきに判断2(4)で述べたが、考課内容に格別の変化がなかったと認められるにかかわらず、このように短期間に査定率が上昇したことは、そのこと自体において、調整考課が客観的かつ公正に行なわれたとする会社主張を疑わざるを得ないものである。

(3) 考課査定の協定主旨について

会社は、「本件一時金支給について、会社と支部との間にはそれぞれ協定が成立し、その内容を合意しており、調整考課はそれぞれ10%と規定されている。この調整考課は組合分裂以前から行なわれているもので、調整考課の内容は従来から労使間の慣行として会社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、その合意した会社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」と主張する。

会社提出の書証によれば、組合分裂前の一時金では「調整5%」、分裂以後は「調整考課10%」の配分で支部との間に協定が成立しており、率に若干の相違はあるにしても、考課制度自体に変化はない。また、考課を会社裁量に委ねることについては、従前より当事者間に争いはなく、従って会社主張の前段は正当である。

しかしながら、考課査定の裁量権を会社に委ねているのは、その公正なる行使を前提としているのであって、全く恣意的な自由裁量を許すものでないことは、考課査定の本旨からして当然である。申立人も「個別配分についても会社に一任している慣行は事実であるが、自由裁量は法秩序に違反しない限り認められるものであって、不当

労働行為に該当するがごとき不利益、差別まで許容するものでないから、会社が公正、妥当な裁量によるものと主張するならば、その合理性を示すべきである」と主張しているが、この点について、当委員会は申立人の主張を容認する。

およそ労使協定は、労使間の信義則及び社会一般の良識を基盤として成立するものであり、協定に対する同意が全く無条件で白紙委任したものと解することはできない。

それを、同意を得たとして恣意的に運用することは協定の精神に反するものであり、その運用の正当性について問いただし、あるいは不服を申立てる権利は、当然に申立人に留保されていると考えるべきである。従って「会社の裁量権に対し不服申立てをすることは失当」とする会社の主張は、これを首肯することができない。

(4) 会社の不当労働行為意思について

ア 本項(1)及び(2)において述べたとおり、会社の調整考課の方法は客観的公正を疑わしめるものであり、また、支部組合員の査定結果は昭和49年年末一時金以降、本件一時金に至るまで新労組合員に比してかなり低率であったことが認められる。

会社は、この点について「支部組合員が全員平均考課額に達していないことを集団差別扱いとしてとらえているが、かかるとらえ方こそ問題である」とし、また、「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ということはない」と主張するが、考課査定の内容に具体的に触れることなく、査定内容の合理性についても全く立証を行なっていないことから、会社主張にかかわらず、上記の格差が正当な査定行為の結果でなく、他の要因によって招致されたと見るべきであり、ここで会社の支部に対する不当労働行為意思の有無が問題となる。

イ 一方、申立人は「組合分裂以前は賃金引上げ、一時金の考課査定にお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く、かえって申立人組合員は基準査定率を上廻る査定を受けていたが、分裂以降はことごとく不当な差別を受けるに至った」と述べているが、当委員会も会社が行なったこれら一連の低率査定が、支部組合分裂をその端緒としていることを看過することができない。

即ち、前記認定した事実2において述べたとおり、昭和49年8月7日の分裂事

件に関する不当労働行為申立てについて、当委員会は救済命令を発したが、その後も労使事情は好転せず、以降引き続き数件の同様行為が申立てられており、支部と会社のこのような対立関係に照らせば、会社に対し客観的かつ公正な考課査定を期待するのは到底至難なことと言わざるをえない。

ウ 特にここで、昭和49年年末一時金について、会社の支給方法が変更されたことが注目される。会社は同一時金において、新労に対する協定書と同一内容の回答を支部に行なっているのであるが、会社は其中で従前の労使慣行を新たに變更して、ストライキ不就業を自己欠勤扱いとして差引くという不利益を初めて行ない、これを不服とする支部の不当労働行為申立てに対し当委員会は救済命令を発した。（新労はストライキを行なっていなかったため、実損はなかった。）

また、組合分裂前の一時金においては、その配分が「基本給割80%、一律15%、調整5%」であったのに対し、上記一時金では「基本給割75%、一律15%、調整考課10%」となり、「調整」が「調整考課」に変更されその率も5%増加している。調整考課が会社裁量に属するものであり、かつ同一時金の支部査定率が極めて低率であったことを考え併せると、配分率の変更にも、会社の対支部工作意図が感じられ、以上の2点からも、組合分裂を契機に従来の慣行を変更し、支部を抑圧せんとする会社の不当労働行為意思が推認される。

エ 更に、前述したとおり、昭和51年年末一時金においては、同年夏季一時金に比して、査定率はかなりの上昇を示している。会社は、この査定率変動を以て査定が公正であることの証左であるとするが、客観的合理性の立証がない以上、却って会社の考課査定制度の非合理性を露呈するものであり、また一方において、上昇結果が支部の対会社活動の成果と認められることから、却って同一時金以前の低率査定が、ことごとく会社の不当労働行為意思に基く恣意専権的決定によるものであることが反証できるのである。

また、同一時金の査定結果によれば、10%以上の者が7名おり、既に組合間格差は解消されたとの見方もありうるが、支部組合員平均では8.08%で、まだ2%弱

の差別を受けていることになり、その後の労使関係に好転のきざしが見られないことからして、僅差であってもその合理性が立証されない以上、夏季一時金と同様に、差別的意図によるものと考察せざるを得ない。

オ 上記のとおり、会社が行なった本件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。

4. 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本件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「再査定によって是正し、調整考課配分10%以上相当額を支給」するように要求している。

一般に、組合が併存する場合の査定差別事件では、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り、この場合、両組合員の勤務成績が同等であるという前提が必要となるが、本件ではそのような立証がない。また、支部組合員の個々について10%以上の査定額支給を命ずることは、支部組合員の勤務成績が均一と言えないことから考課査定の主旨に反することとなり、この方法も適切でなく、また単に再査定を命ずることは会社が主張しているように「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、この方法も適当でない。

一方、前述したとおり、昭和51年年末一時金において、未だ労使対立の中においてさえ、平均値以上の者が既に7名現われ、支部平均では8.08%に達している事実から、かりに労使関係が正常であれば、査定率は更に上昇することが想定される。従って本件では、支部組合員全員としての平均査定率を標準的な10%に格付けすることが最も誤りが少なく、かつ妥当であると判断した。

なお、支部組合員個々の修正について、現時点において再度考課査定を行なうことはかなりの困難を伴なうと思われるが、会社が、可能な限り公正にして均衡ある再評価を行なうことを期待し、主文のとおり命ずることとした。

- (2) なお、申立人は上記救済内容のほかに、会社の謝罪文の手交、掲示及び新聞広告をも求めているが、本件で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、その必要性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51年夏季一時金及び同年年末一時金の調整考課において、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