

中労委、昭50不再62、昭53.7.5

命 令 書

再審査申立人 総評全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部
同 総評全国金属労働組合福岡地方本部

再審査被申立人 西日本重機株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当 事 者

- (1) 再審査申立人総評全国金属労働組合福岡地方本部（以下「地本」という。）は、福岡県及び佐賀県下の機械金属業に従事する労働者で結成された労働組合である。

再審査申立人総評全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部（以下「支部」という。）は、福岡市及びその周辺地域の機械金属業の労働者で結成された労働組合で、地本の下部組織である。

総評全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部西日本重機分会（以下「分会」という。）は、昭和49年1月6日、西日本重機株式会社の従業員55名で結成された労働組合で、地本及び支部の下部組織となっており、本件結審時の分会員数は約200名である。

- (2) 再審査被申立人西日本重機株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、福岡市）に本社及び工場を、福岡県下に工場、営業所を置き、建設機械の販売、修理

等を行っており、本件結審時の従業員数は約120名である。

なお、会社には分会の他に、昭和49年3月4日に会社の従業員で結成された西日本重機労働組合（以下「西重労組」という。）があり、組合員数は約40名である。

2 分会結成直後の紛議について

- (1) 分会結成の翌日である昭和49年1月7日、支部及び分会は、連名で会社に対し住宅手当等諸手当の増額、組合事務所の貸与等労働条件の改善、組合活動上の便宜供与を求める要求書を提出し、団体交渉を申入れた。

この申入れに応じ、12日及び19日に団体交渉が行われたが、支部役員等会社従業員以外の者の参加をめぐって労使の主張が対立し、もっぱら団体交渉ルールの話し合いに終始し、分会要求事項の交渉を行うことができなかったため、支部は会社の態度に誠意がないとして、21日福岡地労委に対し不当労働行為救済申立てを行った。

- (2) 2月2日、この事件に関し労使は福岡地労委において次のとおり協定し和解した。

和解協定書

申立人 総評全国金属労働組合博多古賀地域支部

被申立人 西日本重機株式会社

上記当事者間の福岡労委昭和49年（不）第2号不当労働行為申立事件に関し、下記のとおり和解協定する。

記

- 1 会社および組合は、労使対等の精神に基づき、相互の立場を尊重し、正常な労使関係を確立するように努力する。
- 2 団体交渉を次の要領で速やかに開始する。
 - (イ) 組合側交渉委員は西日本重機分会役員および当面博多古賀地域支部役員1名とする。
 - (ロ) 事前に予備折衝をもち、日時、場所、議題、時間、双方の出席者名簿を確認すること。
 - (ハ) 交渉にあたっては、双方、誠意をもって問題解決に努めること。
- 3 組合は本件申立を取下げる。

申立人 総評全国金属労働組合博多古賀地域支部 代表者㊤

被申立人 西日本重機株式会社 代表者㊤

立会人 福岡県地方労働委員会 審査委員、労使参与委員㊤

- (3) この協定の趣旨に則り、8日、支部役員1名の参加する団体交渉が行われた。

席上、会社は、掲示板の設置、三六協定の締結等一部組合要求に応じる意向を表明したが、組合事務所の貸与を拒否し、諸手当の増額、新設についても賃金体系の改訂を検討中であり、現段階で、有額回答はできないと述べた。

この回答を不満とする分会が、16日頃からリボン・腕章着用闘争を始めたところ、19日、会社は分会に対し文書で「来客等に奇異な印象を与えるので、サービス会社の特殊性により早急に撤去されることを申入れる」と通告するとともに、会社職制らが分会員に対し口頭でリボン等の着用を止めるよう求めたが、分会はこれに応じず約50日間にわたって着用を続けた。

- (4) また、分会は、分会結成直後から3月頃にかけて、会社構外で教宣ビラの配布を行っていたが、3月4日、A1分会長が始業時直前に会社構内で、次いで昼の休憩時間中に従業員控室で教宣ビラの配布を行ったところ、会社は分会長あて文書で、これらの行為が就業規則に違反するものであり、再度、繰り返すことのないよう注意するとともに、後日、責任を追及する旨通知した。

3 転勤問題について

- (1) 昭和49年3月27日、会社は、例年の定期異動の一環として、本社業務部営業課員A2を飯塚市にある筑豊営業所に転勤させることとし、本人に対し内示したが、A2は通勤時間が倍になる、私的な問題がある等の理由を挙げて転勤を拒否した。

4月1日、会社は、A2に対し転勤辞令を交付し、10日までに赴任するよう指示したが、分会及びA2はA2の転勤が分会の中心的人物を筑豊営業所へ転勤させることによって組合組織を分断し、弱体化を図るものであるとして反対した。A2は、辞令交付後も任地に行かず、本社に出勤していたが、会社はA2に対し早急に赴任するよう注意し続けた。

4月20日を第1回とし、その後数回にわたってA2の転勤問題を議題とする団体交渉が行われたが、問題は解決せず、結局、6月6日、A2は赴任した。

この結果、会社は4月11日から6月5日までを欠勤とみなし、A2に対し賃金を支払わなかった。

なお、4月1日の定期異動の際、会社は分会の副分会長である本社サービス部整備課係長A3を職長代行（管理職）に昇格させ、久留米営業所長に転勤を命じた。

分会は、この異動に対しても、A2問題と同じ理由から反対したが、A3は、3月28日の内示の段階で転勤を承諾し、正式発令後、新任地に赴任している。

- (2) 5月18日、地本は、A2転勤問題が会社と分会（支部役員1名を含む。）との団体交渉では進展しないと判断し、地本独自の立場から会社と折衝しようとして、会社に対し期日を5月20日から25日の間の会社の都合の良い日と指定して、団体交渉を申入れた。

これに対し、会社は、22日、分会長あて文書で「全国金属福岡地方本部より団体交渉の申入れを受けているが、これは49年2月2日付福岡県地方労働委員会の立合の許に行われた和解協定に反する行為であり応じられません。」と述べ、前記認定の和解協定で「組合側交渉委員は西日本重機分会役員及び当面博多古賀地域支部役員1名とする。」となっていることを理由に地本の団体交渉の申入れを拒否した。

4 昭和49年度夏季一時金問題について

- (1) 昭和49年6月17日、分会は、夏季一時金として基本給の3カ月分を、西重労組は7月、同3.5カ月分をそれぞれ要求した。7月17日、会社は両労組に対し、1人平均基本給の2.35カ月分を支給する旨回答したところ、両組合ともこれを受諾したので、20日、右一時金を下記の計算方法により算出し全従業員に支給した。

- (2) 会社の一時金の支給方式は次のとおりである。

- ① 支給方式を算式で示せば、下記のようなになる。

支給金額＝基本給×出勤率×在社率×職級倍率×（支給月数×3/4＋支給月数×1/4×考課率）

② 出勤率は、次表により計算する。

なお、その際、遅刻、早退は3回で欠勤1日とみなし、有給休暇、特別休暇は欠勤回数から除かれるが、ストライキは欠勤扱いとする。

また、昭和49年夏季一時金に関する計算期間は、昭和48年10月21日から昭和49年4月20日までである。

第1表

欠勤回数	出勤率	欠勤回数	出勤率	欠勤回数	出勤率
0～1回	100%	16～18回	91%	81～90回	50%
2	99	19～25	90	91～100	40
3	98	26～30	89	101～120	30
4	97	31～40	88	121～140	20
5～6	96	41～45	87	141～160	10
7～8	95	46～50	85	161～180	5
9～10	94	51～60	80	181以上	1
11～12	93	61～70	70		
13～15	92	71～80	60		

③ 職級倍率は、会社における職級（1～9職級）に基づき、倍率が定められており、その詳細は次表のとおりである。

第2表

職 級	職 級 倍 率
1～4職級（管 理 職）	略
5 "（係 長）	1.07
6 "（係長代理、班長）	1.05
7～8 "（一般職員）	1.00
9 "（初級職員）	0.90

④ 在社率は、考課査定期間（昭和48年12月1日～昭和49年5月31日）中に会社に在籍していた期間に応じて率を定めたもので、考課査定期間前より在籍している者を在社率1.0とし、途中入社の方については在籍期間に応じて決定される。

⑤ 考課率は、考課査定期間中の労働者の考課に応じて率を定めたもので、その詳細

は次のとおりである。

ア 査定項目

技能—正確さ・速度

性質—勤勉さ・責任感・積極性・協調性

能力—理解力・指導統率力（役職者のみ）・企画独創力（前同）

イ 査定者

第一次—所属課長

第二次—所属部長

第三次—部長会議

最終決定—役員会

ウ 査定方法

第一次査定・第二次査定—100点を満点とする点数評価

第三次査定・最終決定—A～Eの5段階評価

エ 考課率

第 3 表

決定評価ランク	A	B	C	D	E
考 課 率	1.5 0	1.2 5	1.0 0	0.7 5	0.5 0

- (3) 支給された一時金の支給率について、分会と西重労組とを比較すると、分会が一人平均2.102カ月で西重労組が一人平均2.407カ月分であり、その差は0.305カ月分である。

両組合間にこのような差がついた原因は、次のとおりである。

ア 出勤率による差

分会員の一人平均欠勤日数は7.8日で、西重労組員のそれは2.81日となり、出勤率で約3%、支給率で約0.08カ月分の差となる。

なお、分会は期間中4日のストライキを実施し、これが欠勤日数として取り扱われており、西重労組はストライキを行わなかった。

イ 職級倍率による差

倍率の高い職級と低い職級について組合別の構成をみると、分会は、倍率の高い5職級の者が3名で、倍率の低い8職級の者が8名であるが、西重労組は、逆に5職級の者8名、8職級の者1名となっている。このため、支給率では両労組間で約0.08カ月分の差となる。

ウ 考課率による差

会社従業員（管理職を除く。）の考課査定結果は、次表のとおりであり、分会員に対する評価は西重労組員に対するものと比較して低い。このため、支給率では、両労組間で約0.14カ月分の差となる。

第4表

所属組合		査定結果					
		計	A	B	C	D	E
分会員	人数(人)	54	1	9	19	16	9
	構成比(%)	100.0	1.9	16.7	35.1	29.6	16.7
西重労組員	人数(人)	35	4	6	17	6	2
	構成比(%)	100.0	11.4	17.1	48.7	17.1	5.7
非組合員	人数(人)	15	1	3	7	2	2
	構成比(%)	100.0	6.7	20.0	46.7	13.3	13.3
計	人数(人)	104	6	18	43	24	13
	構成比(%)	100.0	5.8	17.3	41.3	23.1	12.5

- (4) 会社の一時金の支給計算は、従来から前述のとおりの方式で行われており、昭和49年夏季一時金の支給に際しても、同様の方式で計算されている。
- (5) 分会が、西重労組員と比較対照して低査定されたとして特に名前をあげた者について、会社が反証として提出した資料によると、分会結成前後の個人別考課査定結果は次表のとおりである。

第5表

所属組合	氏名	分会結成前		分会結成後
		48年夏季一時金	48年冬季一時金	49年夏季一時金
分会	分会員 1 (係長)	C	D	D
	" 2 (")	D	C	D
	" 3 (")	E	D	E
	" 4 (係長代理)	D	E	E
	" 5 (班長)	E	D	E
	" 6	E	E	E
	" 7	E	D	E
	" 8	D	D	D
	" 9	D	E	E
	" 10	D	C	E
	" 11	D	D	E
西重労組	西重労組合1 (係長)	B	C	B
	" 2 (係長代理)	C	C	C
	" 3	B	C	B
	" 4	B	B	A
	" 5		D	C

5 本件再審査申立てについて

支部は前記認定事実のうち、第1の2～4についていずれも不当労働行為であるとして、また、地本はA2の転勤問題について会社が地本との団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、それぞれ、初審福岡県地方労働委員会に救済申立てを行った。

昭和50年7月29日、同地労委はこの救済申立てのうち、①昭和49年3月4日の分会長のビラ配布行為に対する会社の態度が支配介入である、②昭和49年夏季一時金支給に際して、会社が分会員のストライキを欠勤扱いとした措置が不利益取扱いであるとして救済し、加えて、上記行為に関する陳謝文の交付を命じたが、その余の申立てについては不当労働行為に該当しないとして棄却した。

地本及び支部は、上記棄却部分のうち、昭和49年夏季一時金問題の考課査定に関する部分及びA2の転勤についての地本との団体交渉に関する部分について再審査の申立てを行い、一方、会社は福岡地裁に対し上記救済部分の取消訴訟を提起した。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 昭和49年度夏季一時金問題について

支部は、本件一時金算定における主な要素である考課率について、会社は人事考課票により考課査定ランクをA～Eの5段階の格付分類して採点しているが、この査定者の主観的判断に陥りやすい採点方法によって、西重労組員に比し分会員の考課率を不当に低く決定したものであって、これは分会員の故に不利益な取扱いをしたものというべく、労組法第7条1号に該当すると主張するので以下判断する。

(1) まず、前記第1の4の(3)認定の第4表をみると、たしかに西重労組員に比し、分会員にあっては平均Cより低ランクのD及びEに考課査定された者の比率が高いことが認められる。しかしそれは、分会員と西重労組員との間で差別的考課査定をした結果とみられるほど著しいものではなく、この程度の差は集団を異にしていることから生ずる差の範囲を出ないものと思料される。

(2) 次に、支部が分会員のうち特に低位にランクされたとして示した者について前記第1の4の(3)認定の第5表によって分会結成前後を比較してみると、結成時を境として分会員が特に低位にランクされたとは認め難いし、また支部からこれらの者が分会員であることを理由として、ことさらに低く評価されたという十分な疎明もなされなかった。

以上の点を総合して判断すると、本件夏季一時金算定の要素である考課率が西重労組員に比し低位になっているとしても、このことをもって直ちに労働組合法第7条1号に該当すると判断することはできず、申立人の主張は理由がない。

2 地本に対する団体交渉拒否について

(1) 地本は、総評全国金属労働組合（以下「全金」という。）は組合規約により組織構成を中央本部、地方本部、支部とし、規約上当然に中央執行委員長が全金を代表し、各支部、分会の委員長はその支部、分会の構成員を代表するにとどまるものであって、通常の場合、支部、分会が当該会社との間で労使協定を結んだときはその協定の趣旨を尊重するが、本件では、会社による支部、分会に対する組織破壊攻撃、不当労働行

為等が労使間に発生し、地方労働委員会に申立てざるを得ないところまで紛争が拡大しているのであって、このような場合、上級機関として地本が大局的立場から問題解決のため、独自の権限を行使し、組合員の利益を守って団体交渉を申入れ、交渉を行い、紛争解決に当ることは当然の権利であり、また義務であるところ、会社が地本の団体交渉申入れを拒否したことは、不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

本件の場合、支部と会社との間における団体交渉ルールについては、前記第1の2の(2)認定の昭和49年（不）第2号事件に関する和解協定において、組合側交渉委員の範囲その他について定め、これに従って支部傘下の組合員の問題について支部と会社とで団体交渉が行われているのであるから、たとえその問題を上級組織が独自の立場でとりあげる余地があるとしても、本件において重ねて上部組織との団体交渉に応諾するよう会社に強いることは妥当でなく、会社が当該問題は支部と現に団体交渉をしておきそこで処理すべきものとして地本との団体交渉を拒否したことは、正当な理由があったものといわざるを得ない。従って、これを労働組合法第7条2号に該当しないとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てはいずれも理由がない。よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和53年7月5日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎