

命 令 書

申立人 全国金属労働組合村上開明堂支部

被申立人 株式会社村上開明堂

主 文

- 1 被申立人は、申立人の別表記載の組合員に対して、昭和49年年末一時金の考課分として、各人の基本給に平均妥結月数（0.64カ月）を乗じて得た別表記載の額を下回らないよう再査定して、その差額分を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が行った下記の行為は、貴組合に対する支配介入であり、貴組合員に対する不利益取扱いであるとして静岡県地方労働委員会において認定されました。

当社といたしましては、深く遺憾の意を表するとともに、今後このような行為を再び繰り返すことのないよう十分留意します。

記

- (1) 昭和49年年末一時金の団体交渉開催日を設定するにあたり、村上開明堂労働組合との間に設定しておきながら、貴組合の要求に対して誠意をもって設定に応じていなかったこと。
- (2) 昭和49年年末一時金支給に際し、貴組合組合員の考課分として、正当な理由なく平均を下回るよう査定し、不利益な取扱いをしたこと。

この文書は、同地方労働委員会の命令により手交するものであります。

昭和 年 月 日

全国金属労働組合村上開明堂支部

執行委員長 A 1 殿

株式会社 村上開明堂

代表取締役 B 1

- 3 その余の申立てを棄却する。

別表

氏名	実支給額 円	基本給× 平均妥結月数 (0.64) 円	氏名	実支給額 円	基本給× 平均妥結月数 (0.64) 円
A 2	25,568	45,600	A 2 6	30,815	40,800
A 3	26,367	44,960	A 2 7	30,146	41,120
A 4	23,970	41,760	A 2 8	28,806	46,240
A 5	24,769	52,000			

A 6	25,568	52,640			
A 1	28,764	52,640			
A 7	25,568	45,280			
A 8	24,769	45,600			
A 9	27,965	43,680			
A 1 0	26,367	57,120			
A 1 1	26,367	42,400			
A 1 2	31,161	45,280			
A 1 3	23,970	41,760			
A 1 4	35,955	56,480			
A 1 5	35,955	56,480			
A 1 6	34,357	53,920			
A 1 7	35,955	47,520			
A 1 8	37,553	53,920			
A 1 9	37,553	40,160			
A 2 0	33,558	42,400			
A 2 1	26,796	41,856			
A 2 2	25,457	38,656			
A 2 3	28,806	39,840			
A 2 4	27,466	41,120			
A 2 5	28,806	39,520			

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

被申立人株式会社村上開明堂（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、静岡市）に本社工場を有し、静岡市、沼津市及び東京都などでガラス板、ガラス製品の販売を営むほか、藤枝市兵太夫において工場（以下「藤枝工場」という。）を有し、自動車用バックミラーの製造・販売を業とし、従業員約600名を擁している。

申立人全国金属労働組合村上開明堂支部（以下「組合」という。）は、昭和49年3月20日に藤枝工場の従業員をもって結成し、同月23日に全国金属労働組合に加入したものであり、本件申立時の組合員数は30名である。

このほか、会社には、昭和49年4月24日に本社工場及び藤枝工場に勤務する従業員をもって結成された村上開明堂労働組合（以下「村上労組」という。）があり、その組合員数は本件申立時で約400名である。

2 本件申立てに至るまでの経過

(1) 組合結成の経緯

昭和48年頃より藤枝工場の従業員の間から、労働組合を結成しようとする気運が生じていた。たまたま、昭和48年中の従業員の所得税源泉徴収分の過納分が、会社において保管されていることに対し、一部従業員の間には疑惑がもたれ、これを労働組合の力によ

って解明していこうとの動きとなり、昭和49年3月20日に組合の結成となった。結成当時の組合員数は170名であった。

なお、組合結成直後の同年4月24日には、下級職制をも含む前記の村上労組が結成され、その後組合との間に感情的な対立もみられた。

(2) 結成後の労使関係

組合は、会社に対する最初の要求として、前記の会社に保管されていた金員の返還を主な議題とする団体交渉開催の申入れを行った。しかし、当時労使間で種々の紛争が生じていることもあって団体交渉はもたれなかった。

この労働争議は解決をみないままに、組合から昭和49年4月5日、当委員会に「団体交渉の促進」を調整事項とするあっせん申請がなされた。また、同年同月17日には、静岡簡易裁判所より申立人組合員らによって申立てられていた「給与差額分の支払命令」が出された。

こうしたなかで、同月25日に至り島田労働基準監督署の立合いで交渉が行われ、この問題はようやく解決をみた。

他方、この労働争議中の同月22日には、組合から当委員会に「賃金引上げ」を調整事項とするあっせん申請がなされ、当委員会であっせんを行い、さらに、当事者間で交渉した結果、同年5月2日に要旨次のとおりの協定が成立し解決をみた。

- ① 会社の一部職制に、組合から不当労働行為と受けられる如き言動のあったことに、会社は遺憾の意を表す。
- ② 今後、正当な組合活動に対しては、不当労働行為はせしめぬよう、職制に周知徹底をはかる。
- ③ 労働組合より提出されている賃金その他の諸要求については、早期に解決をはかるため、双方誠意をもって正常な交渉を行う。

組合と会社との労使関係は、これによって正常化されるものと期待された。しかし、その後においても会社職制と組合との間には、本件申立てにかかる事項のほかにも種々の紛争が生じていた。

例えば、昭和49年5月13日には、会社のバックミラー事業部生産部製造四課長B2（以下「B2製造四課長」という。）が、申立人組合の組合員A29に対して、組合からの脱退を勧めたとして、組合がB2製造四課長より謝罪文を提出させたとか、また、同年6月26日午後8時頃、B2製造四課長、樹脂工場B3及び取締役B4の3名が、藤枝工場第一、第二工場への午後6時以降の立入りを禁止するとの業務命令を通告した際、工場内にいて、この通告に抗議したA5執行委員長らと口論となり、その場にいたA1副執行委員長が転倒させられて負傷したとか、などである。

このほか、同月27日午後7時頃、営業課長B5、資材課長B6及び業務課長B7の3名が、懐中電灯やカメラを携帯し、組合事務所にきてそこにいる者を調べようとしたとか、さらに、同年10月12日の従業員誕生会の席上で、社長B1が、「一部の者が」と暗に組合をさしながら「合理化に反対する者は会社を出ていけ。」と、発言したとかの言動なども問題とされていた。

3 本件申立てにかかる具体的事実について

(1) 昭和49年年末一時金をめぐる団体交渉について

ア 昭和49年10月30日、村上労組は、会社に対し同年年末一時金4.3カ月（一律分70%、考課分30%）の要求及びその他の要求を提出するとともに、これに対する回答期限として、同年11月8日を指定した。

他方、組合は、同月1日、会社に対し、同年年末一時金3.6カ月（考課分ゼロ）プラス一律10万円の要求及びその他の要求を提出するとともに、これに対する回答期限として同月11日を指定した。

イ その後、同月8日に至り、会社は、組合及び村上労組の双方に対し、各組合の要求について検討期間がなお必要であり、また、有額回答のためには、会社の定例役員会の議を経なければならないとの理由から、回答期限の延期方を通告するとともに、同月16日頃までには団体交渉の期日を設定して回答を行いたい旨伝えた。

なお、会社においては、定例役員会は、毎週火曜日に本社において開かれる例となっていた。

ウ 同月15日（金）午前9時、村上労組から、藤枝工場総務課長代理B8（以下「B8」という。）に対し、当日の就業時間中に有額回答をして欲しい旨の強い要請があった。これを受けたB8は、現在検討中であり、回答できる段階ではないと答えつつも、この点につき本社の指示を仰いだところ、本社から、有額回答はできないが同日の午後5時30分より本社において団体交渉を開く旨の指示があったため、同日午前10時頃その旨を村上労組に伝えた。

他方、同日午前11時から12時まで、藤枝工場において、組合と会社との間で事務折衝がもたれ、その中で組合から団体交渉の期日を設定するよう強い要求があったため、B8は、事務折衝後本社の責任者の指示を仰いだところ午後4時過ぎになって、同日は村上労組との団体交渉が設定されているため、組合との団体交渉はできない旨の指示を得、結局、組合との団体交渉期日は設定されるに至らなかった。なお、B8と本社の責任者との間で、同日以外の団体交渉期日の設定についてとくに検討がなされるということとはなかった。

同日午後5時30分より、本社において、会社は、村上労組と第1回団体交渉を行い247,715円（考課分30%）の有額回答を示したが妥結に至らなかった。

なお、この有額回答については、役員会議の正式決定は経ていなかったが、総務部段階で鋭意検討を行ったうえ、社長その他2、3の役員に個別的に了解を得たものであった。

エ 翌16日（土）、村上労組が、年末一時金の交渉促進を要求してバッチ闘争に入ったため、会社は、顧客と接する部門の組合員については、その取りはずしを要請した。これに対し、村上労組は、会社の要請をいれる代りに、団体交渉の期日を早急に設定することを要求し、その結果、同日午前、会社と村上労組との間に第2回団体交渉を11月19日（火）、就業時間終了後の午後5時30分より行う旨の合意が成立した。

なお、11月19日（火）は、定例役員会の開かれる日であったが、会社としては、就業時間終了後であれば団体交渉を行うのに支障はないと判断し、上記の合意をみるに至ったものであった。

他方、同日午後1時30分から2時30分まで、組合と会社との間で事務折衝がもたれたが、席上、会社は、前日村上労組に示した回答内容を非公式に示すとともに、同日

の午後5時30分より本社において団体交渉を行いたい旨申し入れ、その結果、同日午後5時30分より本社において両者間に第1回団体交渉がもたれた。この団体交渉において、会社は、村上労組に回答した額と同一の247,715円を正式回答として組合に示したが、妥結に至らず、席上、組合からは、次回団体交渉の期日の設定を求める要求があったが、その設定をみるに至らなかった。

オ 同月18日（月）午前8時過ぎ、組合から会社に対し、同日の午後1時より藤枝工場において、第2回団体交渉を行うよう文書で申し入れがあり、同日午前9時30分より両者間に事務折衝がもたれたが、会社は、検討期間が必要であること、あるいは、翌19日（火）の役員会の議も経なければならないことなどを理由にこれに応じなかったが、同月20日（水）頃には団体交渉を開くよう努力する旨組合に伝えた。

組合は、これを不満とし、同日午後0時50分から4時55分まで第1波の指名ストライキを実施するとともに、午後3時15分から4時15分まで行われた両者間の事務折衝の中で、翌19日（火）に行われる村上労組との団体交渉の前に第2回団体交渉を行うよう要求し、さらに、午後4時40分、文書で翌19日（火）の午後1時より藤枝工場において団体交渉を行うよう申し入れたが、会社は、いずれも、19日（火）は、定例役員会の開催日であること及び同日の就業時間終了後に村上労組との第2回団体交渉が設定されていることを理由に、これに応じなかった。

カ 翌19日（火）午後5時50分より、本社において、会社と村上労組は前記合意にもとづき第2回団体交渉をもち、会社から第2次回答として257,715円が示されたが、妥結には至らなかった。席上、村上労組から第3回団体交渉を11月26日（火）に行うよう申し入れがあったが、会社は、これに応じられない旨回答するとともに、後日調整のう え期日を設定することを約した。

キ 翌20日（水）の朝、会社は、組合に対し、同日午後5時より第2回団体交渉を行う旨申し入れるとともに、午後4時、村上労組に対し、前日の約束に従い期日を調整した結果、11月26日（火）の就業時間終了後に第3回団体交渉を行う旨回答した。

同日午後5時17分より、藤枝工場において、会社と組合との間に第2回団体交渉がもたれ、会社は、前日村上労組に回答した額と同一の257,715円を回答したが、妥結には至らず、席上、組合は、会社に対し翌21日（木）に第3回団体交渉を行うよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

ク 翌21日（木）正午過ぎ、組合は、会社に対し11月22日（金）午後1時より第3回団体交渉を行うよう申し入れたが、会社は、目下検討中であるとしてこれに応ぜず、また、第3回団体交渉の期日についてはまだ具体的には答えられないというのが会社の回答であった。

ケ 翌22日（金）午前11時45分から午後0時15分まで、藤枝工場において、会社と組合との間に事務折衝がもたれ、組合から、同日の団体交渉開催の要求があったが、会社はこれに応じられない旨回答し、また、その後の団体交渉期日の設定についても話が出たが、会社は、検討のため日数が必要であること、あるいは、次週の役員会の議を経なければならないことを理由に、具体的な団体交渉期日の設定には応じなかった。組合は、会社の態度を不満として、同日の午後0時50分から4時45分まで第2波の指名ストライキを実施した。

- コ 同月25日（月）午前9時10分、組合は、会社に対し同日午後1時より藤枝工場において第3回団体交渉を開くよう文書で申入れるとともに、午前10時55分から12時まで、藤枝工場において会社と事務折衝をもったが、会社は、同日の団体交渉に応ずることはできない旨及び第3回の団体交渉期日については、回答額をまだ検討中であり、役員会の議も経なければならないが相談のうえ、後刻回答する旨答えその場では期日は設定されなかった。その後、同日午後5時近くになって、会社から組合に対し、11月27日（水）午後5時より第3回団体交渉を行いたい旨回答があった。
- サ 翌26日（火）午前8時30分、組合は、会社に対し同日午後1時より藤枝工場において、第3回団体交渉を開くよう文書で申入れたが、会社は、役員会を開催中であることを理由に、これに応じなかった。組合は、これを不満とし、同日午後3時10分から4時55分まで第3波の指名ストライキを実施した。
- 一方、会社は、すでに約した日程に従い、同日の午後5時45分から翌日の午前0時20分まで、村上労組と第3回団体交渉をもち、第3次回答として262,000円を示したが、妥結には至らなかった。しかし、会社は、村上労組との交渉が相当程度煮詰まり、次回は最終の団体交渉として妥結の見通しがついたため、この団体交渉の中で、村上労組との第4回団体交渉を11月28日（木）午後5時過ぎから行うことを約した。
- シ 翌27日（水）午後5時30分より、藤枝工場において、会社と組合との間で第3回団体交渉がもたれ、会社は、前日、村上労組に回答した額と同一の262,000円を回答したが妥結に至らず、第4回団体交渉を11月29日（金）に行うこととなった。
- ス 翌28日（木）午後5時50分より、本社において、会社と村上労組との間に第4回団体交渉がもたれ、会社の示した最終回答265,453円（考課分20%）を同労組が受諾し、これにより年末一時金をめぐる交渉は妥結した。
- セ 翌29日（金）午後5時45分より、藤枝工場において、会社と組合との間に第4回団体交渉がもたれたが、会社から示された村上労組が受諾したと同一の回答につき、組合から執行部段階ではこれを了承する旨回答があり、これにもとづき、12月2日（月）に、会社と組合との間で年末一時金をめぐる交渉が妥結をみるに至った。
- ソ 昭和50年春闘及び同年年末一時金をめぐる団体交渉にあっては、組合との団体交渉と村上労組との団体交渉は、相互に相前後しながら行われており、以上に認定したような形になったのは昭和49年年末一時金をめぐる団体交渉のみであった。

(2) 昭和49年年末一時金の支給について

ア 考課配分について

本件年末一時金の配分交渉は、すでに認定したように、会社とそれぞれの組合との間で考課分20パーセント（基本給比0.64カ月）で妥結した。しかし、この考課査定が具体的にどのようにして行われるかについては、この配分交渉の中で話題にならず、したがって、何らの取決めも行われていなかった。

イ 支給について

- (ア) この妥結結果にもとづいて、昭和49年12月7日に年末一時金が支給されたところ、申立人組合員の一部から、妥結支給月数に比して低く支給されているが、これは、他の従業員より差別されているのではないかという意見が出された。そこで、組合では、組合員の受給額を調べたところ、同年入社、同一学歴で同一基本給にある村

上労組に属する従業員や非組合員たる従業員に比して、低額に支給されている事例が次のとおり見いだされた。

- ① 昭和46年入社の上労組に属するC 1及びC 2は妥結支給月数で算出した金額を上回る額を支給されていたのに、申立人組合員のA 2及びA 8は妥結支給月数で算出した金額を20,000円余下回る額が支給されたにとどまった。
- ② 昭和47年入社の上労組に属するA 1、A 6（以下「A 6」という。）及びA 5（ただし、A 5は基本給が1,000円低い）は、上労組に属するC 3（以下「C 3」という。）C 4及び非組合員のC 5（以下「C 5」という。）より25,000円乃至30,000円低い額が支給されていた。
- ③ 昭和48年入社の上労組に属するC 6及びC 7は、妥結支給月数で算出した金額を上回る額が支給されていたのに、申立人組合員のA 1 3は妥結支給月数で算出した金額を17,000円余下回る額が支給されたにとどまった。
- ④ 申立人組合員のうちの女性についても、妥結支給月数で算出した金額より10,000円前後下回る額が支給されていた。

(イ) 組合は、このような差別支給は、従来より、会社では3月中旬に新規学卒者の入社式を行い、これに続いて、2週間の新入社員教育を実施してきたのであるが、この研修における社長講話やB 9人事課長の話の中で、入社後3年間ぐらいは研修期間ともいえるので、通常、差を生ずることはないと思われたい趣旨の発言があったことなどからして、これは、会社がつねづね組合を嫌悪してきた結果であるとして、会社に対し説明を求める行動をとることになった。

ウ 差別支給の交渉等について

(ア) そこで、組合は、これらの事実について、昭和49年12月8日以降、会社の職制であり申立人組合員らの職場である藤枝工場におかれているバックミラー事業部の生産部長B 1 0、生産部次長兼技術課長B 1 1及び技術課開発係長B 1 2らに、それぞれ説明を求めたが、いずれも納得のいくような説明はなかったため、考課査定に対する疑念を益々強めていった。

(イ) 同月14日、組合は会社に対し、「年末一時金査定の件」及び年末一時金闘争の際要求していた「昭和50年度年間休日増加の件」につき、同月16日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、同日団体交渉が開催されなかったため、組合は、翌17日に同内容の団体交渉を開催するよう申し入れたが、これも開催されなかった。

その後、同月25日に団体交渉開催のはこびとなり、組合三役（執行委員長、副執行委員長、書記長）と会社労務担当者（人事課長、藤枝工場総務課長ら）の間で予備折衝を行ったが、出席人員で折合いがつかず、結局、年明けに早急に団体交渉を開催することを確約したにとどまった。

(ウ) 翌昭和50年1月30日、団体交渉が開催され、この席上で、硝子事業部長付部長B 1 3によって考課査定の内容が初めて明らかにされた。

それによると、一般従業員に対する評価点としては、技倆点と誠実点のあること、考課査定者は係長以上の職制であること、査定基準は大項目として、1. 正確さ、2. 速さ、量、3. 理解、4. 積極性、5. 協力性、協調性、6. 責任感、7. 規律等からなり、これを細分して60数項目からなっていた。

この説明に対し、組合は、査定基準が抽象的で主観的判断要素の強いもので、恣意的なものとなっていたのではないかとしたのに対して、会社は、査定基準は妥当なものであり、公平に査定は行われたとし、それ以上に具体的な説明を一切しなかったため、組合の納得するところとはならなかった。

(エ) さらに、組合はこれに加うるに、昭和49年12月20日開催された藤枝工場の係長会議の概要について、藤枝工場営業課係長C8の作成した文書を入手した。これによると、この会議の議題が「人事考課について、その他」となっており、この中で、人事考課の査定にあたって統一がとれていないのではないかとということなどについて議論されていたことを窺い知るに至り、会社のいうように公平な査定が行われたということに対して益々疑念を深めていった。特に、考課査定者が、組合ととかく感情的対立の生じがちな関係にあった村上労組に属する係長や組合結成当初から何かと争いの絶えなかった会社職制であったことからしてみれば、なおさらであると考えるに至った。

エ 考課査定の実態について

(ア) 会社は、考課査定の実態について、組合に明らかにしなかったのであるが、当委員会の審査過程においても、組合が提出した申立人組合員に対する支給実態について照合を求めた結果、これについてのみ明らかにしたにとどめ、これと比較されるべき村上労組員及び非組合員たる従業員の支給実態については、さきに組合が比較したものについて認めるのみで、その他については、一切明らかにしなかった。

ここで明らかにされた申立人組合員の考課分の支給額及び支給月数は別表Iのとおりであった。

これによると、本件年末一時金支給当時の申立人組合員で考課分の支給月数が、妥結支給月数である基本給の0.64カ月分に達している者は1人もなかったのに比し、本件年末一時金支給後に申立人組合員となった者は、基本給の0.63カ月分以上であった。

しかも、組合の執行部13名についてみると、平均で基本給の0.36カ月分しか支給されておらず、一般組合員が平均で基本給の0.45カ月分を支給されていたのに比しても、一層低い率となっていた。

(イ) 本件における考課査定の方法は、係長以上の職制を除く一般従業員については、技倆点が1点乃至7点、誠実点が1点乃至5点の得点制であり、着眼項目は技倆点として、仕事の質量、能力態度、誠実点として、愛社心、かげひなた、協力協調からなり、考課要素、考課着眼点として個々具体的な考課基準を示し、これを総合して採点する方法をとっていた。

すなわち、例えば、技倆点のところの着眼項目、仕事の質の項をみると、全社的な考課要素として、“正確さ、信頼性、手順”とあり、考課着眼点として、“手順よく上手に処理出来ているか、仕事は間違いなく出来たか、出来ばえはどうであったか、仕事を委せて信頼出来たか、不良発生の防止に努めているか”からなっており、バックミラー事業部における考課要素としては、“正確さ”考課着眼点として、“間違いが多いか、仕事にソツはないか、出来具合はどうか、正しく仕事をすすめているか、常に品質にも気をつけているか、仕事の結果に安心感をもてるか”からなっ

ていた。

そして、この考課査定の結果について、会社は、

- ① 考課結果のランク別該当人員は6点乃至8点がほぼ50パーセント、5点乃至9点がほぼ70パーセント、3点乃至11点が100パーセントとなっており、上下にはほぼ均等に配分されていること
- ② 考課査定の算定は1点単価方式により、技兩点と誠実点の単価は同じであること
- ③ 考課査定の期間は、昭和49年5月16日から同年11月15日までの間であったこと
- ④ 申立人組合員A6（組合書記長）が、同年勤続、同一学歴のC3及びC5と比較して、組合のような差が生じたのは、C3及びC5が平均水準をはるかに上回る成績であったのに、A6は平均を下回っていたこと

このことを明らかにしたにとどめ、1点単価の算定方法及び額、得点別に配分された人数（得点分布）、組合が救済を求めている別表Ⅰに記載した28名の申立人組合員の得点と、これと比較されるべき同年勤続、同一学歴者の得点など実態に係る資料について、当委員会の再三の求釈明にも拘らず、釈明に応じなかった。

そこで、当委員会としては、やむを得ず、上記資料から本件考課分について、係長以上の職制を除いた一般従業員全員と申立人組合員との得点分布状況を推定してみたところ別表Ⅱのとおりになった。

これによると、本件年末一時金支給後に組合員となった4名は平均の7点乃至8点台に位置していたと推定されるのに、本件年末一時金支給時の申立人組合員は、そのほとんどが3点乃至5点台に集中し、6点台に1名が位置しているものと推定できるのである。

このように、本件年末一時金支給時の申立人組合員全員が、考課査定において平均を下回っていることが認められる。

オ 申立人組合員と比較対象者との対比

申立人組合員A6と同年勤続、同一学歴で同一職場のC3の勤務状況については、次のとおりであった。C3は、生産部技術課開発係に所属し、考課査定期間中の業務達成目標として与えられた電動式バックミラーの開発（駆動機構及び操作スイッチ）の研究テーマを100パーセント達成し、当年度中に市販品を完成させるなど抜群の成績を示していた。

一方、A6も、前記C3と同一の係に所属していた。A6に与えられた業務は反射率反換ミラーの開発計画のうち、導電ガラス及び液晶封入技術の研究、開発の業務であり、考課査定期間中の業務達成目標としては、液晶を利用したプロトタイプ（量産可能な試作品）を造り、客先であるトヨタ自動車工業株式会社に提出することであった。その研究で試作品はできたが、技術的な問題点があつて、客先に提出するところまでいかなかった。その後、この研究は、液晶の性質そのものが、防眩効果を現わす段階で白濁する点について問題があり、市場性がないということで打切られた。

この研究の過程で、上司であるB11技術課長は、A6から、研究が行き詰った場合、上司に相談するとか、報告し問題点の克服に努めるべきであるのに、同人については、この点の積極性に欠けるとの感じを抱いていたことがうかがえる。

なお、前記A 6以外の者について、会社は何故に考課査定額が妥結支給月数で算出した額より低くなったかについて、具体的な主張もしなければ、立証もしていない。
以上の事実が認められる。

別表 I

昭和49年年末一時金考課分支給状況

(妥結額 基本給比0.64ヶ月)

氏名	支給額 円	基本給比 カ月	氏名	支給額 円	基本給比 カ月
(1) 執行部平均 26,224 0.36					
A 2	25,568	0.36	A 8	24,769	0.35
A 3	26,367	0.38	A 9	27,965	0.41
A 4	23,970	0.37	A 10	26,367	0.30
A 5	24,769	0.30	A 11	26,367	0.40
A 6	25,568	0.31	A 12	31,161	0.44
A 1	28,764	0.35	A 13	23,970	0.37
A 7	25,568	0.36			
(2) 一般組合員平均 31,866 0.45					
A 14	35,955	0.41	A 22	25,457	0.42
A 15	35,955	0.41	A 23	28,806	0.46
A 16	34,357	0.41	A 24	27,466	0.43
A 17	35,955	0.48	A 25	28,806	0.47
A 18	37,553	0.45	A 26	30,815	0.48
A 19	37,553	0.60	A 27	30,146	0.47
A 20	33,558	0.51	A 28	28,806	0.40
A 21	26,796	0.41			
(3) 組合員平均 29,256 0.41					
以上28名が本件救済を求めている者である。					
本件一時金支給後					
加入した組合員平均 42,297 0.69					
A 30	40,268	0.63	A 32	45,703	0.73
A 31	45,703	0.73	A 33	37,515	0.67

別表Ⅱ 考課査定による分布状況

(1) 得点分布状況

区分	得点							計			
	3	4	5	6	7 (平均点)	8	9		10	11	
全従業員	人員	70	47			236		47	70		470人
	構成比	15	10			50		10	15		100%
組合員	人員	3	9	14	1	1					28人
	構成比	10.7	32.1	50	3.6	3.6					100%
組合執行部	人員	3	8	2							13人
	構成比	23.1	61.5	15.4							100%
一般組合員	人員	1	12	1	1						15人
	構成比	6.67	80	6.67	6.67	6.67					100%

(注) 1 全従業員とは、係長以上の職制を除いた一般従業員の総数を指す。

2 組合員の得点分布については、次により推定した。

(1) 平均得点7点=100とし、各得点の指数を求めた。 (3) (2)で得られた指数を(1)の得点で除すると、

$$1点 = \frac{1}{7} \times 100 = 14.3$$

その者の得点となる。

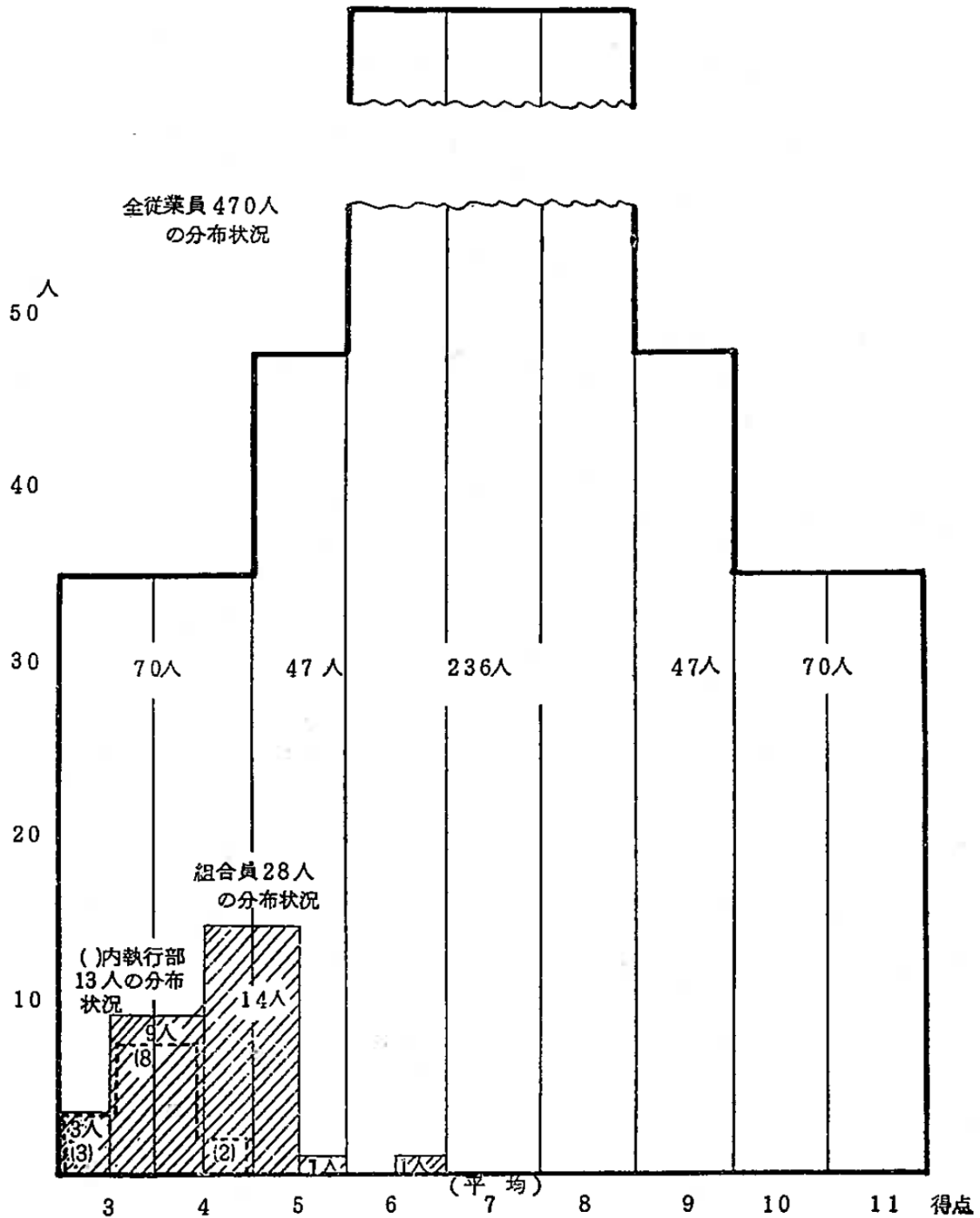
(2) 平均得点7点=0.64カ月とし、各人の実支給月数の

$$(2)の例でいうと \frac{56.3}{14.3} = 3.9点となる。$$

指数を求めた。例えば、0.36カ月支給された者は

$$\frac{0.36}{0.64} \times 100 = 56.3となる。$$

(2) 図による得点分布状況



- (注) (1) 内は全従業員
 (2) (1)のうち 内は申立人組合員
 (3) (2)のうち 内は申立人組合執行部

第2 判断及び法律上の根拠

1 昭和49年年末一時金をめぐる団体交渉について

(1) 組合は、昭和49年年末一時金をめぐる団体交渉において、会社が団体交渉日時の設定、団体交渉の開催時期（回答時期）について、組合を村上労組と差別したことは、組合の存在価値をなからしめ、組合を弱体化するものであって、労働組合法第7条の支配介入に該当する不当労働行為であると主張する。

一方、会社は、企業内に複数の労働組合が併存する場合には、両組合との団体交渉を同一日時に並行して行うことは、物理的事情、人的組織の点からいって、不可能であり、昭和49年年末一時金をめぐる団体交渉において、団体交渉日時の設定、団体交渉の開催時期（回答時期）につき、組合との村上労組との間に時間的差が生じたことは、物理的諸事情等の合理的理由にもとづくものであって、何ら不当労働行為にあたるものではないと主張する。

(2) 以下、これについて判断する。

同一企業内に複数組合が併存する場合、常に、同時に団体交渉を行うことは物理的に不可能であるから、その間に、ときに先後の生ずることはやむを得ないのみならず、それら複数の組合間に組合員数の差があるときは、使用者が多数を占める組合との間で、まず妥結を図りたいと考えることも、こと同一企業に属する従業員の労働条件に関することであってみれば、いちがいには不当とはいえない。

しかし、このような事情を肯認したとしても、もとより、少数組合との団体交渉を軽視しその団体交渉権に優劣の差が生ずる結果となるような行為が是認されないことは、いずれの組合についてもその団結と自主性が尊重されなければならないことからいって当然である。つまり、物理的な諸事情をはじめとする合理的な理由を欠くまま、一方の組合との団体交渉を遅らせるなどの行為は、その組合の存在を無視または軽視するものとして不当労働行為を構成するといわなければならない。

ア 先ず、既に認定したように、組合との団体交渉は、村上労組との団体交渉と比べ、4回とも1日遅れになっているが、この点につき合理的理由の有無を考察するに、

(ア) 第1回団体交渉の開催日時についていえば、たまたま昭和49年11月15日（金）に、村上労組からの団体交渉期日設定の強い要求が時間的に先行し、その当日に団体交渉が行われることになったうえ、組合とは日時を接してその翌日団体交渉を開催しているのであって、この1日の遅れは、こうした状況のもとでは避け得ない結果といわざるを得ない。

(イ) 第2回及び第3回団体交渉の開催日時についていえば、第2回については、前記認定のような事情のもとに村上労組との団体交渉期日設定が、同月16日（土）に、組合との第1回団体交渉において、組合から次回期日の設定要求のなされる前になされ、かつ、その村上労組との団体交渉期日が同月19日（火）の就業時間終了後、つまり、直近の定例役員会の終了後というものであった。また、第3回についても、村上労組との団体交渉日時の設定が、前記事情のもとに、同月20日（水）に組合との第2回団体交渉において、組合から次回団体交渉の要求がなされる前になされ、かつ、その村上労組との団体交渉期日が同月26日（火）の就業時間終了後、つまり直近の定例役員会の終了後というものであった。しかも、いずれも第2回及び第3

回団体交渉として、上積み回答をなすためには、前記役員会をまたねばならないという事情もうなずけるところであってみれば、組合との第2回及び第3回団体交渉を村上労組との団体交渉の直後である同月20日（水）及び27日（水）にそれぞれ行わざるを得なかったことも、事態の自然の推移としてやむを得なかったものといわざるを得ない。

(ウ) 第4回団体交渉の開催期日についていえば、村上労組との団体交渉日時の設定が、同月26日（火）から翌27日（水）にかけての第3回団体交渉においてなされ、それが同27日（水）の組合との第3回団体交渉開催よりも時間的に先行し、かつ、その村上労組との団体交渉が、翌日の28日（木）に行われることになったという事情のもとで、組合とは、日時を接して同月29日（金）に、第4回団体交渉が行われているのであって、この1日の遅れは、前記と同様にやむを得ないものであったといわざるを得ない。

(エ) 以上、要するに、組合との団体交渉の開催が、村上労組との団体交渉より1日ずつ遅れることになったのは、前記の事情のもとで必然的に生じた結果とみざるを得ず、合理的理由を欠くものとはいえない。

従って、この団体交渉日時が1日ずつ遅れたとの一事をもって、直ちに、それが組合を無視または軽視するものとして不当労働行為を構成するものということとはできず、申立人のこの点に関する主張は理由を欠くものである。

イ 次に、団体交渉期日の設定そのものについてみるに、

(ア) 第1回団体交渉期日の設定についていえば、組合から会社に対し第1回団体交渉の期日の設定を要求した昭和49年11月15日の時点で、すでに、会社は村上労組との間で、同日団体交渉を行う旨合意に達していたのであるから、村上労組との団体交渉を先行させるとしても、組合との翌16日の団体交渉を15日に要求があった際に設定できなかった理由は見いだせない。

(イ) 第2回団体交渉期日の設定についていえば、組合から会社に対し、第2回団体交渉期日の設定を要求した同月16日の時点で、すでに、会社は村上労組との間で、第2回団体交渉を同月19日に行う旨合意に達していたのであるから、この時点で、同月20日の組合との団体交渉開催を確答できたはずであり、20日当日の朝になって、はじめて組合に団体交渉を申入れなければならなかった理由は存しない。

(ウ) 第3回団体交渉期日の設定についていえば、組合が会社に対し、第3回団体交渉の開催を要求した同月20日の時点で、会社は村上労組との間で、第3回団体交渉を同月26日に行う旨合意に達していたのであるから、この時点で同月27日の組合との団体交渉開催を確答できたはずであり、同月25日の午後に至るまで、次回期日の設定に応じられなかったという理由も見いだせない。

(エ) 以上のように、団体交渉の期日の設定そのものが遅れた点について合理的理由が見いだせないうえに、これに加え、すでに認定したように、当時、組合と村上労組との間に対立が見られていた事実及び組合と会社との間において、種々の紛争が生じていた事実もある。さらに、会社は村上労組との間では、いずれの団体交渉についても、その期日の設定そのものを概ね申入れとの間に時間を置かず行っているのに対し、組合との間では、組合が団体交渉期日の設定を毎回強く要求したが実現さ

れないことから、会社の態度に抗議するとともに早期設定を求めて2波にわたる指名ストを実施したにもかかわらず、なお団体交渉期日の設定そのものを遅らせたという事情等を併せ考えれば、少なくとも、第1回、第2回及び第3回の団体交渉期日の設定における会社の組合に対する態度は対立関係にある村上労組に比しことさらに組合を軽視するものといわざるを得ず、その意味で、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するものである。

よって、この点に関する被申立人の主張は理由がない。

3 昭和49年年末一時金の支給について

- (1) 組合は、会社が昭和49年年末一時金の支給に際して、所属組合員の考課分を村上労組の所属組合員及び非組合員より低額に支給したことは、申立人組合員であること、あるいは、組合の正当な活動をしたことを理由として、低い考課査定を行った結果であって、不利益取扱いであり、かつ、不利益取扱いをすることによって、組合の弱体化、無力化をねらった支配介入行為であると主張する。

一方、会社は、人事考課は能力発揮の度合に応じた待遇を与えようとするもので、企業経営上の見地から必要なものであり、従来より人事考課制度を採用してきており、考課査定者に対する考課マニュアルの指導、説明も継続的に行い、考課マニュアル、考課集計表、考課要素、着眼点表を使用して、適確かつ公正に行ってきたものであり、申立人組合員に対し、特に不利益取扱いなどはなく、かつ、組合の弱体化を図ったものでもないと主張する。

- (2) 以下、これについて判断する。

本件年末一時金の支給当時の申立人組合員全員が、考課分の受給額が妥結支給月数である基本給比の0.64カ月に満たないものであり、特に、執行部に属する者は一般組合員より一層低い率となっていたこと、全従業員との比較においても、申立人組合員全員が平均を下回った考課査定を受けていたこと、組合（特に執行部）と会社との間では、組合の結成当初より紛議が絶えず、また、組合より1カ月余り遅れて結成された村上労組との間には、組織競合にからみ感情的対立がみられていたこと、職場においても、申立人組合員と会社職制との間で種々紛議が生じていたこと、また、組合と競合関係にある村上労組に所属する係長や、紛議の当事者であった会社職制が考課査定者となっており、この考課査定には、査定者の主観的判断要素が抜き難い内容となっていたこと、など、さきに認定したとおりである。

このような、諸事情を総合すれば、組合の主張するところには、一応理由があるものと推定されるべきところ、会社は、申立人組合員を平均以下に査定した合理的な理由について、具体的な主張もしていなければ、立証もしていない。しかも、考課査定についての具体的な事実について、当委員会の再三の求釈明に対しても、これに応じなかったのであるから、いかに、会社が人事考課を適確かつ公正に行ってきたと主張してみても、これを採用することはとうていできない。

また、申立人組合員A6については、業務達成目標の達成率が、技術課の中で低かったこと、上司に対する報告が、不十分であったことなどが認められるが、この点について、会社は、技倆点、誠実点の着眼項目のどの項にあたり、他の項についての評価はどうであったかについて、具体的に評価の過程及び評価得点を明らかにした合理的な理由

を示していないのである。従って、このことだけをもって、A6に対する考課査定が、平均を下回ったことについての合理的な理由になるのだとする会社の主張は直ちに採用できない。

以上のとおりであるから、会社が本件年末一時金の考課分の支給にあたり、申立人組合員（別表Iに掲げる28名）に対して平均得点を下回る査定を行い、その結果、考課査定平均額を下回る額を支給したことは、合理的な理由を欠く差別であり、また、このことが組合弱体化につながるものであって、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といわざるを得ない。

- (3) 考課分の救済方法としては、申立人組合員の考課査定が平均を下回っていることについて、合理的な理由が示されないのであるから、平均点を下回らないよう再査定させて、その差額分を支払わせることが適当である。しかし、1点単価の算定方法が明らかにされていないため、救済を求めている申立人組合員の各人について平均点を得た場合に算出される金額が推定の域を出ない以上、これをそのまま使用することができない。従って、少なくとも、救済を求めている申立人組合員の各人について、基本給に平均妥結月数（0.64カ月）を乗じて得た額を下回らないよう再査定させて、その差額分を支払わせることが妥当なものと考えるので、主文のとおり命ずるものである。

3 結び

昭和49年年末一時金の団体交渉開催日を設定するにあたり、村上労組との間に設定しておきながら、組合の要求に対して、誠意をもって応じなかったこと、昭和49年年末一時金の支給に際し、申立人組合員の考課分として、正当な理由を示すこともなく、平均を下回る査定を行い、その結果、平均を下回る額を支給したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものと判断する。

組合はこれに対する救済として、別に、謝罪文の掲示、社長が従業員の面前において謝罪文を朗読すること及び団体交渉の開催にあたって、今後組合の申入れに誠実かつ迅速に応ずるとともに、会社内の他の組合との間に団体交渉に関する応諾諸条件に差別をつけてはならないことを求めているが、前記認定した諸事情を考慮して、主文をもって相当と考える。

以上の次第であるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和54年2月8日

静岡県地方労働委員会
会長 戸塚敬造