

命 令 書

申立人 コシナ労働組合

被申立人 株式会社コシナ

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対し、昭和50年7月以降の役職手当の額を10,000円に是正するとともに、この是正によって生じた差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、組合費のチェック・オフに関し、申立人を申立外全コシナ関連労働組合と差別することなく取扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A2及び同A3に対し、昭和51年4月賃上げ額を基本給に0.085を乗じて得た額に是正し、昭和51年4月以降の賃金及び一時金について、この是正によって生じた差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、下記誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの木板に墨書して、被申立人本社工場正門付近の従業員の見やすい場所に、7日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社は、貴組合に対し、組合費のチェック・オフについて、全コシナ関連労働組合との間に差別扱いを行って来ました。

また、貴組合の組合員A1に対し、昭和50年7月以降、役職手当を差別支給しており、更に、貴組合の組合員と全コシナ関連労働組合の組合員との間に、昭和51年4月賃上げについて差別扱いをしました。

これらの行為は、不当労働行為でありますから、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

コシナ労働組合

執行委員長 A4 殿

株式会社コシナ

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人コシナ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和39年1月に結成された労働組合で、組合員は申立時19名である。

- (2) 被申立人株式会社コシナ（以下「会社」という。）は、昭和34年2月に株式会社ニコーとして設立され、48年3月、現在の商号に変更し、肩書地（編注、長野県中野市）に本社事務所及び本社工場を、東京都内に東京営業所を有し、カメラ製造を業とする、資本金3,000万円、従業員約550名の会社である。
- (3) 会社の傘下に、株式会社飯山コシナ（以下「飯山コシナ」という。）、株式会社コシナ光学研究所（以下「光学研究所」という。）及び株式会社コシナカラー現像所の3社がある。飯山コシナ及び光学研究所は、形式的には会社とは別法人であるが、代表取締役は会社の代表取締役が兼ねており、賃金体系や就業規則等もほぼ同様で、また、各会社間の人事異動を配置転換と称するなど、同一企業内の異動と同様に行っており、それぞれ会社の一工場ともいうべき関係にある。
- (4) 会社には、組合のほかに、会社、飯山コシナ及び光学研究所の従業員をもって組織する全コシナ関連労働組合の本社支部があり、本社事務員等を除く大多数がこれに加入している。

## 2 従前の労使関係

- (1) 組合は、結成以来数年間は目立った活動はしていなか、)たが、昭和48年4月、A2（以下「A2」という。）が執行委員長に選出されてからは、48年夏期一時金について数回にわたる団体交渉（以下「団交」という。）や組合員の全体集会を行い、同年9月には、賃上げについて初めて団交を行うなど、組合の活動は活発化してきた。
- (2) 49年1月、組合が労働協約の破棄を決定したことに端を発し、会社がA2らを解雇したり、組合の分裂を勧めるなどしたため、組合と会社との紛争は激化し、同年7月及び10月に、組合から2件の不当労働行為救済申立てが当委員会になされた。しかし、これらの事件については、同年12月14日当事者間で和解が成立し取下げられた。
- (3) 50年8月、組合は、賃金、一時金の差別支給等を不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（昭和50年不第10号、以下「前事件」という。）をし、当委員会は16回の審問を行った後、52年11月28日、会社に対し、①団交の開催を申込まれた際これを引き延ばしたり、交渉委員について全コシナ関連労働組合との間に差別取扱いをしたこと ②50年春闘等で、横断幕やプラカードを正当な理由なく撤去するなど宣伝活動の妨害をしたこと ③A1（以下「A1」という。）に対し、50年2月以降の通勤費の支給を打ち切ったこと ④49年9月賃上げ、49年年末一時金及び50年4月賃上げについて組合員に対し差別支給したことなどを不当労働行為であるとして、救済命令を発した。

## 3 A1に対する役職手当の差別支給

### (1) A1の経歴

ア A1は、昭和43年4月、株式会社ニコーに入社し、機械工作員、部品検査員として勤務していたが、47年10月、班長としてレンズ組立課で勤務するようになり、翌48年11月、同課で主任になった。

イ A1は、45年組合の職場委員を、46年副執行委員長を、47年執行委員を、48年再び副執行委員長を歴任し、49年には副執行委員長、書記次長を務め、50年に書記長に就任し、現在に至っている。

### (2) A1らの解雇

ア 組合は、49年1月21日の執行委員会において、いわゆる上部団体加入禁止条項等を

内容とする従来の労働協約、1日最高5時間ないし7時間の残業を含む時間外労働協定等を破棄して、新たな協約や協定を締結するよう決定し、翌1月22日会社へ通告したところ、会社は1月24日、A2に対して、同日午後から光学研究所で勤務するよういわゆる配置転換（以下「配転」という。）を命じた。

A2が組合活動に支障があることを理由にこれを拒否したところ、2月8日、会社は、配転拒否を理由に同人を解雇した。

イ A1（当時、副執行委員長）以外の7名の執行委員全員が、A2の配転は栄転であるとしたため、組合としてはA2を擁護しなかったが、A2の配転及び解雇に反対して、A1が中心となって、2月19日、「A2執行委員長を守る会」（以下「守る会」という。）を結成し、A1は、同会の会長になった。

ウ 会社は3月1日、A1に対し、飯山コシナへ配転を命じた。A1が守る会の活動等の理由をあげてこれを拒否すると、3月12日、同人を解雇した。また、会社は、守る会の会計担当であるA5（以下「A5」という。）に対しても、2月26日東京営業所へ異動を命じ、A5がこれを拒否すると、同人も3月12日解雇した。

エ A1とA5が4月に長野地方裁判所に対し、解雇は不当労働行為であるとして、地位保全の仮処分申請（昭和49年（ヨ）第30号）を行ったところ、6月13日、申請を認容する決定がなされた。A2については、これに先だち同地方裁判所に解雇は不当労働行為であるとして、地位保全の仮処分申請（昭和49年（ヨ）第13号）が行われ、3月20日、申請を認容する決定がなされていた。

オ 会社は、3月12日、守る会の事務局長であったA6（以下「A6」という。）に対して、カメラ組立工場から機械工場への異動を発令し、また、4月に組合の執行委員長になったA4（以下「A4」という。）の班長職を4月20日付で解職し、更に、5月末から6月初めにかけて、新たにA4ら5名の組合の組合員に異動を発令した。

カ 組合は、7月1日、A6の異動を含む上記異動は、組合員を分散、隔離、孤立化させることをねらった不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為の救済申立て（昭和49年不第11号）を行った。

キ その後組合は、10月14日、A1、A2及びA5の原職復帰等を求める不当労働行為の救済申立て（昭和49年不第16号）を行った。

### (3) A1の職場復帰

ア 組合と会社とは、昭和49年不第11号事件及びA1らの解雇に係る同16号事件について、49年11月23日、12月3日及び12月9日の団交を経て、12月14日の団交において、和解協定を締結した。

イ 12月9日の団交において、B2総務部長補佐（以下「B2部長補佐」という。）は、A1の職場復帰について、①飯山コシナの工場長と話したうえで、同人を主任あるいは主任相当職とする ②同人が今まで主任であったので、主任の役職手当のバック・ペイと今後の支給を継続する旨述べた。

ウ 12月14日締結された和解協定書には、A1について次のとおり協定されている。

（ア） 会社は、組合員A1に対してなした昭和49年3月1日付配転命令及び同年3月12日付解雇を取消し、昭和49年12月21日より本社生産管理室内レンズ修理係として勤務させる。

(イ) 会社は、組合員A1に対して解雇撤回の日より60日を経た後、(株)飯山コシナレンズ組立課生産技術職に配転を命じ、組合及びA1はこれを受諾し従う。なお、主任相当職(技術指導員)を与えるとともに主任手当のバック・ペイと今後の支給を行う。

なお、上記協定書において、A1の役職について、「主任相当職」と記載されたのは、飯山コシナには既に主任が配置されていたためであった。

エ A1は、12月21日、本社生産管理室内レンズ修理係として職場に復帰した。

翌50年2、3月頃、会社は組合に対し、飯山コシナは人員に余剰をきたしており、A1の飯山コシナへの配転についての協定は履行できないので了承してもらいたい旨申し入れ、組合は最終的には会社の申入れを了承した。

#### (4) 主任の役職手当の支給状況等

ア A1が復職した49年12月当時、主任の役職手当は月額7,000円であったが、会社は50年7月から月額10,000円に改め、A1以外の該当者に支給している。

しかし、A1に対しては、改訂後も復職当時の月額7,000円を引き続き支給している。

イ 51年10月21日行われた前事件の審問において、会社のB3常務取締役は、主任の役職手当の額について証言した。組合はこの証言により初めてその額が変更されて、10,000円になったことを知った。

#### 4 チェック・オフの差別取扱い

##### (1) 旧チェック・オフ協定の締結及び破棄

ア 昭和40年1月5日、組合と会社とは、組合費のほか寮の寝具使用料、作業衣等の労務用物資代金その他これに準ずるもの、給食費、旅行費及び希望する者の銀行預金について、賃金から控除するいわゆるチェック・オフ協定を締結した。

協定締結以降これらについてチェック・オフが行われ、それは会社が株式会社コシナに商号変更し、組合がコシナ労働組合に名称変更した後も引き続き行われていた。

イ 組合は、49年1月22日、いわゆる上部団体加入禁止条項等を内容とする労働協約等を破棄する旨会社に通告したが、その中には上記チェック・オフ協定も含まれていた。

ウ 会社は、同年2月分及び3月分賃金からは、従来と同様、組合費を含め協定に定められたもののチェック・オフを行っていたが、労働組合法による予告期間を経過したので、協約は解約されたものとして、4月分以降組合費のチェック・オフを取りやめた。しかし、組合費以外の寮の寝具使用料、労務用物資代金その他これに準ずるもの、給食費等については、引き続きチェック・オフしている。

なお旅行費については、その後従来全社的に行っていた旅行が廃止されたため、希望者を除き、チェック・オフはされていない。

##### (2) 全コシナ労組とのチェック・オフ協定の締結

ア 49年3月23日から同月26日にかけて、B4機械製造部長をはじめとする約100名の会社の職制らは、組合員宅を回るなどして組合員の組合からの脱退と新たに設立される労働組合への加入を強要した。この間約460名の組合員が組合を脱退し、3月26日にはコシナ新労働組合が結成された。コシナ新労働組合はその後、飯山コシナ及び光学研究所の従業員も組織に加え、全コシナ関連労働組合(以下「全コシナ労組」という)と名称を改めた。

イ 会社と全コシナ労組とは、49年4月20日頃、組合費のチェック・オフに関する協定を締結し、会社は同月以降全コシナ労組の組合員（以下「全コシナ労組員」という。）の組合費を賃金からチェック・オフしている。

ウ 会社は、全コシナ労組から提出された名簿に基づき、全コシナ労組員の組合費をチェック・オフしたが、チェック・オフ開始当時、組合の組合員A7の賃金から、全コシナ労組の組合費をチェック・オフしたことがあった。

(3) チェック・オフ協定締結の申入れ及び経過

ア 組合は、49年7月行われた団交の席上、会社に対し、組合費のチェック・オフ協定を締結するよう申し入れたが、会社は、現在労使関係が正常でないので結べない、正常な労使関係になったら結ぶ旨答え、組合の申入れを拒否した。

イ 組合は、50年9月末に行われた団交の席上、会社に対し、組合費のチェック・オフ協定を締結するよう再び申し入れ、10月3日及び10月末頃の2日にわたり団交が行われた。しかし、それ以降両者間でチェック・オフについて協議されたことはない。

ウ 10月3日及び10月末頃行われた団交において、会社は、全コシナ労組と締結を予定しているような争議行為の予告、団交委員の人数制限等を含む総合的な労働協約の一環として、組合費のチェック・オフ条項を締結するのだからなければ応じられないと主張した。これに対し組合は、全コシナ労組と締結しているのだから組合と結ぶことが当然であり、部分的な協約を積み重ねていって総合的な協定にする方法もあるので、取りあえず組合費のチェック・オフ協定を結べと主張した。そのため、チェック・オフ協定の締結に至らなかった。

エ 当時、会社と全コシナ労組とは、総合的な労働協約を締結するため団交を行っており、50年11月18日、両者間に総合的な労働協約が締結された。

この労働協約第15条には、「会社は、組合の徴収委託にもとづき組合員の賃金中より、組合費の控除を行う。」と規定されている。

なお、上記労働協約には、争議行為を行う場合少なくとも24時間前に相手方に通告すること、団交の交渉委員は双方とも12名以内とすること等の条項がある。

(4) 組合費の徴収方法

組合の組合費は、担当の執行委員が各組合員から徴収している。

会社においては、賃金の10,000円以下の端数が銀行振込みになっており、また、組合の組合員の中には家計を任されていない婦人組合員もいる。

5 昭和51年賃上げにおける差別

(1) 従業員の身分及び賃金

ア 会社の従業員の身分は、正社員、準社員及び臨時社員に区分されている。正社員には日給・月給の者と月給の者（管理職及び事務所の職員）があり、準社員は日給・月給、臨時社員は日給である。

イ 会社の賃金は、基本給、役職手当、皆勤手当、家族手当、特殊勤務手当、資格手当、通勤手当、技術手当などからなっている。基本給は本給と物価手当に分かれ、本給7、物価手当3の割合となっており、この割合は会社創立以来変わっていない。

(2) 妥結までの経過

ア 組合は、昭和51年3月13日、会社に対し、賃金の改善、賃金以外の労働条件の改善、

福利厚生改善など、約50項目にわたる春闘要求書を提出した。そのうち、51年の賃上げについては、一律3万円を要求した。

イ 組合は、51年春闘の当初において、会社と賃金制度の改訂などについて協議したが、合意が得られず、他方、全コシナ労組は会社と14回の団交を行い7月1日賃上げについて妥結した。その後、組合は、会社と賃上げの問題に絞って協議し2回の団交を経て、8月5日、全コシナ労組と同一の内容で妥結し、8月10日、賃上げ差額分の支給を受けた。

ウ 組合と会社との間で妥結した賃上げ協定の主な項目は次のとおりである。

(ア) 賃上げ率……現行基本給に対し、平均（全コシナ関連労働組合員及びコシナ労働組合員）8.5%引き上げる。

(イ) 配分方法……最低賃上げ保障率は6%とする。

(ウ) 差額分支給日……昭和51年8月10日

エ 会社は、賃上げ額の一部については、人事考課のうえ査定することを主張したので、組合はそれについて反対したが、全コシナ労組が妥結していることでもあり、やむを得ないものとして、会社に組合の組合員であることを理由に差別しないよう約束させ、最終的には妥結した。

オ 会社は、査定をしても、協定書に記載されているように、少なくとも6パーセントの賃上げは保障することとしたが、最高の人ほどのくらの賃上げ率になるのか明らかにしなかった。

### (3) 賃上げの状況

ア 組合の組合員21名のうち、A2、A3（以下「A3」という。）、A8（以下「A8」という。）、A9（以下「A9」という。）及びA10（以下「A10」という。）の5名が協定上の平均賃上げ率8.5パーセントを下回った賃上げを受けた。したがって、組合の平均を下回った者の割合は、23.8パーセントとなる。また、組合の組合員全体の平均賃上げ率は8.8パーセントである。

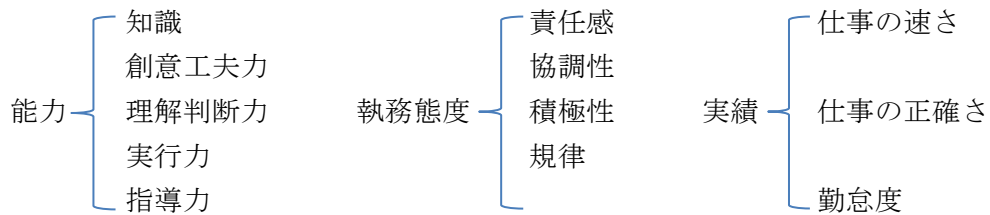
イ 会社が、従業員の賃上げの状況について、人事の機密であるとして一切明らかにしないので、組合はこれを把握するため、賃上げの度に各人の賃上げ額について調査しているが、51年の賃上げについてもほとんどの従業員を対象に調査表を配布し、記名入りアンケート調査を行い57名のものが回収された。57名の賃上げの状況は別表のとおりであり、協定上の平均賃上げ率の8.5パーセントを下回る者は8名で、その割合は14.03パーセントとなり、また、57名全員の賃上げ率を加えて人数で除した平均賃上げ率は9.31パーセントである。

なお、会社の従業員は、本社事務員、組合の組合員等を除く大多数の約360名が全コシナ労組に加入している。

### (4) 人事考課の方法

ア 人事考課は、前事件で当委員会が、「評定者の主観や恣意に大きく左右されやすい考課方法と言わざるを得ない。」と判断した50年の考課方法とほとんど同様であった。人事考課表は、作業職用、事務職用及び管理職用の3種類に分かれており、協定上の平均賃上げ率を下回る組合の組合員5名は、作業職用の人事考課表により考課が行われた。

作業職用の人事考課表は、評定要素が次のように能力、執務態度及び実績に大別され、更に12の項目に区分されており、12の項目ごとにそれぞれ着眼点が設けられている。



そして、いずれの評定要素についても、評定尺度が次の7ランクに分かれている。

評定点	10	9	8	7.5	7	6	5
評定尺度	特に優秀	良好	やや良好	普通	やや不足	不足	劣る

イ 第一次考課は主任又は係長、第二次考課は次長又は課長、第三次考課は部長と工場長が原則として行ったが、第二次及び第三次評定者は、第一次評定者の考課結果を尊重することを建前にしていた。第一次考課は考課表に評定点を記入し、第二次考課では修正するところがあれば修正し、そして職種等によって異なる点数をウェイト表により乗じて評定数を算出し、第三次考課は職場間の平均が異なるような場合、全体的にスライドさせるなどして修正することになっている。

ウ 考課対象期間は、50年3月21日から51年3月20日までであった。

エ 50年に行った人事考課と異なる点は、51年においては個々の評定要素について7項目の評定尺度ごとに基準を表示した人事考課基準表（以下「基準表」という。）を作成したことである。この基準表は51年1月に作成され、同年6月頃評定者に渡された。

基準表では、例えば「知識」については次のように記載されている。

特に優秀	完全に知っていてこれを充分活用していた
良好	非常によく知っていて活用していた
やや良好	かなり知っていて活用していた
普通	まあまあ知っていて活用していた
やや不足	あまり知っていないが知ろうと努力していた
不足	あまり知らないし努力もしていなかった
劣る	ほとんど知っていないし努力もしていなかった

また、「仕事の速さ」については指示数に対する達成率が、「勤怠度」については出勤率が基準として表示されている。

#### (5) 各人の考課結果等

##### ア A2

(ア) A2は、考課対象期間中は機械製造部のC1主任の下のC2班長のところでフライスの仕事をしていた。

(イ) 会社は、A 2 に対して、「知識」、「理解判断力」及び「仕事の正確さ」以外のすべての評定要素について劣っているとしてマイナスの評価をした。

(ウ) A 2 は、考課対象期間中に40日ないし50日欠勤し、150時間ほどの遅刻、早退があった。欠勤が多いことで会社は51年5月26日 A 2 に要望書を出して注意した。また、会社は、欠勤が多いのだから出勤したときは余計に努力すべきだというような理由で、「勤怠度」は勿論、それ以外の「創意工夫力」、「実行力」、「責任感」、「協調性」なども劣っているとした。

イ A 3

(ア) A 3 は、50年4月に飯山コシナから配転になり、それ以降は機械製造部のC 3 主任の下のC 4 班でプレスの仕事をしていた。

(イ) A 3 は、50年6月26日にプレス抜き作業で位置を間違えて抜いてしまい、不良品を出したとして同年7月給末書を提出した。なお、C 4 班のプレスの金型をセットする仕事は、生産技術部門に所属しているC 5 が担当していた。

(ウ) 会社は、A 3 に対して、①「知識」については機械製造部へ来て日が浅いからよく知らないし、覚ええない ②「責任感」については不良品を作ったり仕事も覚ええない ③「積極性」については仕事の段取り等において全然積極さが無い ④「仕事の速さ」については非常に手が遅い ⑤「仕事の正確さ」については時々不良品を作るなどとしてマイナスの評価をした。

ウ A 8

(ア) A 8 は、考課対象期間中はカメラ組立部のC 6 係長の下でマウント台の部組作業を担当しており、その後53年1月9日退社している。

(イ) 会社は、A 8 に対して、①「創意工夫力」については新しいことを工夫するという積極性も能力もない ②「責任感」については与えられた仕事を責任をもって消化しない ③「積極性」については仕事中に居眠りをするなど意欲的な態度がみられない ④「仕事の速さ」については標準作業量が1日430台と定められているのに360台である ⑤「仕事の正確さ」についてはチェック・ミスにより3パーセントないし5パーセントの不良品を流した ⑥「勤怠度」については考課対象期間中欠勤日数9日、遅刻・早退等44時間30分であるなどとしてマイナスの評価をした。

エ A 9

(ア) A 9 は、考課対象期間中はカメラ組立部のC 6 係長の下で各種部組の作業を担当しており、その後、52年10月11日退社している。

(イ) 会社は、A 9 に対して、①「指導力」については部下の信頼があまりなかった ②「協調性」については残業して他の人と協力するということがなかった ③「執務態度」については帽子をかぶらずに作業した ④「勤怠度」については欠勤日数6日、遅刻・早退等64時間であるなどとしてマイナスの評価をした。

オ A10

(ア) A10は、考課対象期間中は機械製造部の塗装、メッキ等を担当するC 7 主任の下で働いており、その後、53年1月31日退社している。

なおお同人の賃金は日給である。



(イ) 会社は、A10の賃上げについては、賃上げ前の日給は2,360円であり平均賃上げ率により賃上げ額を算出すると2,560円60銭となるが、端数処理の慣行は1円未満は切り捨て、1円以上は10円単位に切り上げることになっているので2,560円となり、平均であるとして考課結果等については疎明しなかった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 A1に対する役職手当の差別支給について

#### (1) 当事者の主張

組合は、会社が主任について役職手当を、昭和50年7月分からそれまで月額7,000円であったものを、10,000円に増額したにもかかわらず、その事実をA1及び組合に隠し、A1の役職手当の額をそのまま7,000円に据え置いており、これは、会社が組合の活動家であるA1を嫌悪した不利益扱いであるとともに、組合の弱体化を意図した支配介入であると主張する。

これに対して、会社は、49年12月の和解の内容は、A1を主任の地位にもどすというものではなく、「主任相当職」という新しいポストを設け、A1をその地位に付けるとともに、待遇面では協定時までの主任の役職手当のバック・ペイと、主任相当職の役職手当として7,000円を今後支給すると約したものであり、したがって、主任の役職手当が増額されれば、主任相当職についても同様に増額することを約定しているものではなく、このような約定が成立することを前提とする組合の主張は理由がないと主張する。

また、会社は更に、組合の申立ては52年8月5日であるのに対し、主任の役職手当の額の改訂は50年7月分賃金支給時から行っているものであり、仮に前記主張に理由がなく、会社がA1に対し、主任と同額の役職手当を支払う義務があるとしても、組合は51年7月末までに発生した差額の支払いについては労働委員会規則第34条第1項第3号により請求できないと主張する。

#### (2) 判断

##### ア 役職手当の差別支給

会社は、主任相当職は新しいポストであり、したがって、A1について、待遇面でも主任と同様に取扱うことを約したものでないと主張する。

しかし、前記認定のとおり、和解協定締結当時から経過をみると、①A1の職場復帰に際し、飯山コシナに既に主任が配置されていたため、A1はやむを得ず主任相当職とされたものであること ②会社が主任相当職を新しいポストとし、役職手当の額も主任とは異なるものと考えていたならば、当然そのような説明があつてしかるべきであるのに、組合に対して何の説明もなく、主任と同額の役職手当を50年6月まで支給していたこと ③会社の最終陳述書によれば、53年4月現在の賃金規定にも、主任相当職のポスト及び役職手当の額についての規定がないこと等が認められ、これらを併せ考えれば、A1の主任相当職については身分的には主任と全く同じものとして合意されたと考えられる。

仮に会社主張のように、主任相当職が主任と異なるポストであるとしても、49年12月9日の団交の席上、B2部長補佐は、主任の役職手当のバック・ペイと今後の支給を継続する旨述べており、また、和解協定書にも、「主任手当のバック・ペイと今後の支給を行う」と記されていることから考えると、A1の役職手当に関し、主任と同等

に扱うことを約していることは明白であり、会社の主張は理由がない。

更に、前記認定のとおり、会社は50年春闘時において組合の宣伝活動を妨害したり、50年4月賃上げにおいて組合の組合員を差別するなど種々の不当労働行為を行い、また、A1個人に対しても、50年2月から通勤費の支給を打ち切るという不利益扱いを行っていることなどからすれば、会社は組合及び組合の中心的な活動家であるA1を嫌悪していることが認められ、これらを総合して判断すると、会社のA1に対する役職手当の差別支給は、会社がA1を嫌悪し、かつ、同人を経済的に差別することにより組合活動を萎縮させ、ひいてはこれにより組合の弱体化を企図したものと看做さざるを得ず、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。

#### イ 除斥期間

会社は、51年7月以前の役職手当の支給については、除斥期間に抵触するものであるから、組合はそのバック・ペイを請求できないものであると主張する。

しかし、A1に対する役職手当の差別支給行為は、組合の中心的な活動家であるA1を嫌悪した会社が、同人を経済的に差別することにより同人の組合活動を萎縮させる等の一定の意図のもとに、50年7月以降毎月役職手当の差別支給を繰り返しているものであって、全体として1個の行為であり、「継続する行為」と解することが相当であるから会社の主張は採用できない。

### 2 チェック・オフの差別取扱いについて

#### (1) 当事者の主張

組合は、会社が全コシナ労組とは、昭和49年4月組合費のチェック・オフ協定を積極的に締結したにもかかわらず、組合とは、組合が同年7月、組合費のチェック・オフ協定の締結を申し入れたのに対し、会社は、労使関係が正常でないことを理由に拒否し、また、翌50年9月組合が再度申し入れたのに対し、会社は総合的な労働協約を締結することを刺しちがえ条件として拒否し、その後組合費のチェック・オフ協定は締結されていないが、これは、組合と全コシナ労組とを差別するものであって、組合の弱体化を意図した支配介入であると主張する。

これに対して会社は、全コシナ労組とは早期に総合的な労働協約を締結することを条件として、組合費のチェック・オフ協定を結んだものであり、その後、組合員の範囲、組合活動、争議協定、団交ルール等を内容とする総合的な労働協約を締結しており、組合は49年7月組合費のチェック・オフ協定締結の意向を会社に打診し、翌年10月になって団交が行われたが、組合併存下において他組合と組合費のチェック・オフ協定があるので、組合とも締結することが当然であると主張するのみであり、会社の提案する総合的な労働協約を締結しようという努力を怠たり、団交において協議が続けられたが妥結しなかったにすぎなく、何ら非難されるものではないと主張する。

#### (2) 判断

ア まず、会社が全コシナ労組と組合費のチェック・オフ協定を締結した経過についてみると、会社は、全コシナ労組とは総合的な労働協約を締結することを条件としたうえで、当初のチェック・オフ協定を締結したものであると主張する。しかし、①会社と全コシナ労組との間で総合的な労働協約を締結したのは、組合費のチェック・オフ協定締結後1年半以上も経た後であること ②組合が49年7月組合費のチェック・オ

フ協定の締結を申し入れたとき、会社は労使関係が正常でないことを理由として拒否し、総合的な労働協約について言及しなかったことなどから考えると、会社が全コシナ労組との組合費のチェック・オフ協定締結について、総合的な労働協約の締結を条件としていたとは、にわかに首肯できない。

更に、前記認定のとおり、会社は49年3月、組合の組合員に対して、組織的に組合からの脱退と新しい労働組合への加入を強要し、組合は多数の脱退者が続出するという大きな打撃を受け、一方新しい労働組合として全コシナ労組が設立されるや、会社は同労組に対し、従業員がどの組合の所属であるか流動的な時期であるにもかかわらず、直ちに、4月分賃金から組合費のチェック・オフを開始しており、このような事実を併せ考えると、会社は、全コシナ労組との組合費のチェック・オフ協定の締結に際して、総合的な労働協約を締結するという条件を付していたものではないと推認される。

イ 次に会社は、組合に対し会社と全コシナ労組とが締結しているような総合的な労働協約の中でチェック・オフ協定を締結しようとする提案したにもかかわらず、組合がそれを拒否したため、組合については組合費のチェック・オフ協定が締結されていないと主張する。

確かに組合は、組合費のチェック・オフ協定の締結について、2度会社に申し入れ団交も行われたが、会社が総合的な労働協約の締結を条件とし、両者の意見が対立しこう着状態となった50年11月以降は会社と協議していない。

しかし、①会社は、上記のように全コシナ労組とは、当初は無条件で組合費のチェック・オフ協定を締結し、その後両者間に、総合的な労働協約が締結されたにすぎないのだから、総合的な労働協約の締結を全コシナ労組と同一の条件であるとして組合に提示し、それに固執することは合理的なものとは言い難いこと ②組合が40年1月5日会社と締結した組合費、寮の寝具使用料、給食費等に関するチェック・オフ協定を解約するまで過去9年にわたり、会社は組合費のチェック・オフを行っていること ③上記のチェック・オフ協定解約後も寮の寝具使用料、給食費等会社が必要とするものについては、引き続きチェック・オフしていること ④上記③のような事情のもとで、20名前後の小人数の組合の組合費をチェック・オフすることは、会社にとって過大な負担になるものとは思われぬことなどから考えると、総合的な労働協約の締結に固執して、組合に対し組合費のチェック・オフを拒否している会社の態度は首肯できない。

ウ したがって、以上を総合して判断すると、会社が全コシナ労組とは組合費のチェック・オフ協定を締結し、それに基づきチェック・オフを行いながら、組合に対しては組合費のチェック・オフを拒否している真の理由は、会社が組合を嫌悪し全コシナ労組と組合とを差別扱いし、組合の弱体化を企図したものと云わざるを得ず、会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

### 3 昭和51年賃上げにおける差別について

#### (1) 当事者の主張

組合は、昭和51年4月の賃上げについて、組合の調査によると全コシナ労組員については、協定上の平均賃上げ率の8.5パーセントを下回った者は14パーセントにすぎないの

に、組合の組合員については、21名中5名が平均を下回り、その割合は23.8パーセントであり、これは会社が組合を嫌悪し組合の弱体化を企図した支配介入であるとともに、組合の組合員5名に対する不利益な取扱いであると主張する。

これに対して会社は、全コシナ労組員のうち、協定上の平均賃上げ率を下回った者の割合が14パーセントであることは認めるが、組合の組合員については、組合が平均賃上げ率を下回っているとするA10は平均であるので、平均賃上げ率を下回った者の割合は、23.8パーセントではなく19.04パーセントであるとし、更に、平均賃上げ率を下回っているその他の4名の者については、公正な考課査定を行った結果、平均賃上げ率を下回ったものであり、不利益な取扱いをしたものではないと主張する。

## (2) 判断

### ア 組合間格差の存在

賃上げ差別事件について、組合間の格差の存在を認定する場合、申立組合の組合員全員あるいはほぼ全員の賃上げが平均を下回るなど、平均を下回る者の比較だけで明確に格差が認識できる場合は格別、そうでない場合は、明らかにされたデータにより、できる限りいろいろな角度からみて判断する必要がある。

本件の場合、組合は協定上の平均賃上げ率を下回る者を比較して格差の存在の根拠としているのであるが、双方の主張を整理すると、全コシナ労組員が14パーセントであることは争いがなく、組合の組合員については、組合が23.8パーセントであると主張しているのに対し、会社は19.04パーセントであると主張している。しかし、いずれの主張が正しいにしても、組合の組合員と全コシナ労組員の数が極端に異なっており、平均を下回る組合の組合員の1名ないし2名が平均以上の賃上げ率になることによって全コシナ労組とほぼ同率になるという状況の下では、この程度の差で格差があるものとする事はできない。

ところで組合は、全コシナ労組員について、協定の上平均を下回る者の割合が14パーセントであることを立証するため、組合の組合員以外の57名の従業員の賃上げ一覧表を提出した。この一覧表は、賃上げの状況についての唯一の資料である。組合は、一覧表により、協定上の平均賃上げ率である8.5パーセントを下回る者の割合は14.03パーセントであるとするとともに、57名の平均賃上げ率は9.17パーセントであると算出しているが、平均賃上げ率については、誤りであり、当委員会の計算によれば9.31パーセントである。57名の平均賃上げ率が9.31パーセントであるということは、協定上の平均賃上げ率が8.5パーセントであることからすれば奇異なことであるが、しかし、会社は、①全コシナ労組員の8.5パーセントの賃上げ率を下回る者の割合が14パーセントであることを是認していること ②会社は賃上げの実態に関し立証のための資料を提出しようとししないこと ③組合の組合員を除く従業員の大多数が全コシナ労組員であること ④組合の調査は、限られた条件の中で相応の努力が尽されているものと認められることなどからすれば、この一覧表は全コシナ労組員の賃上げの実態を表しているものと思料され、したがって、全コシナ労組員の平均賃上げ率は、協定上は8.5パーセントであるが、実体は、おおむね、9.3パーセント位であると推定できる。

そうすると、全コシナ労組員の平均賃上げ率が8.5パーセントであるという前提で、救済を求めている組合の主張とは矛盾するものであるが、協定上の平均賃上げ率と実

際の平均賃上げ率が異なり、会社がそのことを明らかにしない以上、組合の主張、立証に多少欠ける面があったとしてもやむを得ないものであり、全コシナ労組員の実際の平均賃上げ率が、おおむね、9.3パーセント位であるという事実により、格差の存在の有無を確認することは、何ら差しつかえないものであると考える。

したがって、この事実を加味し、組合と全コシナ労組との間に、格差があるかどうかについて改めて検討すると、8.5パーセントの賃上げ率を下回る者については、仮に会社の主張が正しいものとする、全コシナ労組員が14パーセント、組合の組合員が19パーセントという割合になり、5ポイントの開きということになるが、これに全コシナ労組員の実際の平均賃上げ率がおおむね9.3パーセント位であるのに対し、組合の組合員の平均賃上げ率が8.8パーセントにすぎないという事実を併せ考えれば、組合間格差が存在するものと言わざるを得ない。

## イ 人事考課

### (ア) 考課方法等

会社は、考課は公正かつ妥当な方法で行われていると主張する。

考課は、当委員会が前事件の命令で評定者の主観や恣意に大きく左右されやすい考課方法と判断した50年賃上げにおけるものとほとんど同様の考課方法により行われているものであり、ただ、50年と異なるものとして、考課表の12の評定要素の7つの評定尺度に対する基準を表示した基準表が作成されているのみである。

しかし、この基準表を考課者に渡したのは、考課対象期間を約3か月も経過した後であるから、基準表による基準を念頭において考課対象期間中部下を観察していたものではないし、また、この基準の内容についても、ほとんどの評定要素が、「かなり」、「まあまあ」、「あまり」等抽象的な用語で表現されており考課内容が客観的になったとはいえず、中には「仕事の速さ」が指示数に対する達成率、「勤怠度」が出勤率というように、具体的な数字によって表示されているものもあり、やや客観性が担保された面がみられないでもないが、全体としては主観や恣意に左右されやすいことは変わらないと思料され、基準ができそれにより考課が行われたとしても、考課の方法が公正、妥当なものということとはできない。

### (イ) 各人の考課結果

会社はA10を除くA2ら4名をマイナス査定したことについて、A2は欠勤が多いので「勤怠度」、「責任感」、「協調性」等が劣る、A3は不良品を作ったので「仕事の正確さ」が劣る、A8は新しいことを工夫するという積極性も能力もなく「創意工夫力」が劣る、A9は部下の信頼が余りないので「指導力」が劣るなどその評定要素と理由について各人ごとに幾つか挙げている。

2組合が併存している企業において、両組合間に賃上げにおける格差が存在するような場合に、使用者はそれについて不当な差別ではなく、マイナス査定された者にはそれなりの理由があり、考課が公平なものであると主張するとすれば、使用者がマイナス査定された組合員の考課の内容及び結果について明らかにすることは当然のことであるが、それだけでは十分ではなく、組合員と他の組合の組合員等とを比較対照して組合員に対する考課の内容及び結果が不当差別でないことを疎明しない以上、これらの証明ができたとはいえない。

本件において、会社は、協定上の平均賃上げ率を下回るA2らの考課表は提出しようとはせず、また、どの評定要素が何点に評定され合計の評定数がどのくらいになって、それがどのように賃上げ額に影響するのか一切明らかにしていない。ただ、会社はマイナス査定したことについて、その評定要素と理由を疎明したのみで、これと比較すべき全コシナ労組員の考課の内容及び結果については、全く疎明しようとしないのであるから、不当差別でないことを証明したことにはならない。

(ウ) 当時の労使関係

前記認定のように、49年9月賃上げ、49年年末一時金及び50年4月賃上げにおいて組合の組合員を不利益に扱ったこと等について救済命令が発せられたこと、A1の役職手当を50年7月から差別支給していたことなど、及びその他審問の全趣旨から思料すると、会社が組合を一貫して嫌悪していたことが推認される。

以上を併せ考えると、組合の組合員について全コシナ労組員と比較して差別ある賃上げを行った会社の行為は、組合の組合員を不利益に扱ったものであり、また、組合の弱体化を企図したものであると言わざるを得ず、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。

(3) 救済の方法

組合は、8.5パーセントの賃上げ率を下回った組合の組合員5名のうち、退社した3名を除くA2及びA3について、協定上の平均賃上げ率である8.5パーセントに是正することとそのバック・ペイを求めている。

前記のとおり、全コシナ労組員の実際の平均賃上げ率は、おおむね9.3パーセント位であるが、組合の求めている賃上げ率は協定上の平均とされる8.5パーセントであるから、組合員2名について8.5パーセントの賃上げ率に是正することが適当である。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和54年3月20日

長野県地方労働委員会

会 長 丸 山 衛

(別表省略)