

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
日野車体工業支部
被申立人 日野車体工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人支部組合員に対して、昭和49年度以降昭和52年度までの各賃金引上げにおける考課査定について、それぞれの組合員の既査定額を下回ることなく、かつ、支部組合員の考課査定配分率の平均が昭和49年度、昭和50年度及び昭和51年度においては各27.2パーセント、昭和52年度においては18.1パーセントとなるよう、すみやかに是正しなければならない。
- 2 被申立人は、前記に基づく是正により変更を生じた各年度における支部組合員の全ての賃金の額を逐次修正するとともに、既に支払われた金員との差額を同人らに対してすみやかに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、前項の差額支払いに併せて、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、申立人支部組合に対して是正結果及び差額内容の明細を通知しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人支部組合員に対して、支部組合に所属することを理由として賃金引上げ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。
- 5 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 当事者等

- (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日野車体工業支部（以下「支部」という。）は、肩書地に組合事務所を置き、日野車体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、本件結審時における組合員は33名である。
- (3) 被申立人日野車体工業株式会社（以下「会社」という。）は、横浜市に本社を置き、肩書地に金沢工場を有し、バス、トレーラー、トラック等の製造販売を業とする会社で、

同工場の従業員は約630名である。

- (4) 会社には、支部のほか、昭和48年3月6日に結成された日野車体工業金沢工場労働組合（以下「新労」という。）があり、組合員は約500名である。

2 労使事情

- (1) 昭和21年、会社の従業員は金沢産業労働組合を結成し、地本の前身である上部団体に加盟した。その後、社名、上部団体名、組合名の変更があり、地本金産自動車工業支部を経て現在の支部名に改称した。昭和47年12月6日、当時の支部は社内で年末一時金要求総決起大会を開いたが、この際、会社内入門をめぐる地本と会社間で小ぜり合い事件が生じた。続いて、昭和48年3月4日から5日早朝にかけて会社の職制が支部組合員宅を訪問し、支部脱退と新組合の結成加入を勧誘した。その結果、支部は分裂し、翌6日に新労の前身である金産自動車工業新労働組合が結成され、全国金属労働組合、地本及び支部はこれに抗議して会社に団体交渉を申し入れたが拒否された。

上記の各事件は、石労委昭和48年（不）第1,2,3号事件として当委員会に係属し、当委員会は入門拒否の1号事件については棄却し、支配介入の2号事件及び団交拒否の3号事件に対し救済命令を発したところ、会社は2号、3号事件について中央労働委員会に再審査を申立て、更に行政訴訟を提起したが、昭和54年11月27日、最高裁判所判決により命令が確定し、同年12月15日、会社は命令を履行した。

- (2) その後、下記の事件が当地労委に申し立てられ、いずれも救済命令が出されたが、現在は中央労働委員会あるいは裁判所に係属している。

石労委昭和49年（不）第1号事件（支部組合員に対する出勤停止処分、配置転換、降職）、石労委昭和50年（不）第1号、第4号事件（同配置転換）、石労委昭和50年（不）第5号事件（昭和49年度及び同50年度の賃金引上げの遡及実施と両年度の夏季年末一時金の支給及び差額支払い）、石労委昭和51年（不）第5号事件（昭和51年度の賃金引上げの遡及実施と差額支払い）

- (3) 賃金問題については、会社は「昭和49年4月分より昭和51年10月分までは、金沢地方裁判所の仮処分決定等に基き仮払金として支給したものであり、この間は賃金が未だに確定していない仮定のものである」と述べているが、会社、支部間において昭和51年11月19日付で賃金協定が成立し、昭和49年度より同51年度までの昇給額、配分方法等が決定され、同年11月28日に前記3カ年度の支部組合員個々の賃金が確定し、同51年11月分賃金が支給された。そこで、支部組合員が賃金明細書記載の過去3回の賃金引上げ額を知り、支部が個人別賃金及び配分額の集計調査を行なった結果、個別的にも集団的にも著るしく不利益な査定配分を受けている事実が初めて明白になったとして本件申立に及んでいる。

- (4) 以上のとおり、組合分裂を契機として会社における労使関係は悪化し、特に別組合が結成されたことから新たに労対労の対立が生ずることになり、その後、幾多の不当労働行為事件が頻発する中で労使の対立抗争は現在に至るまで続いている。例えば、昭和54年10月19日開催の新労の「第7回定期大会一般活動報告書」中に次の記載が見られることから、併存組合間で現在も反目抗争が続いていることが窺われる。

○ 研修会開催

全金旧労をつぶすべく研修会を3回行ないました。

◇ 議 題 全金旧労の階級闘争主義、上部追従方式等、当労組との違い、
又、新労結成の生立ち。

◇ 対象者 新労結成以降の当組合員（約120名参加）

今後も大いに旧労をつぶすべく研修会を行ないたいと思います。新労結
成時の事をもう一度思い出し、旧労と仲良くしないよう（通称仲良しク
ラブ）皆んなで心掛けましょう。

3 勤務態様

(1) 時間差勤務

ア 昭和46年に、当時の支部と会社は労働協約を締結し、一日の勤務時間について、「始業、午前8時30分、休憩、正午より午後0時45分まで、終業、午後4時30分」と定めていた。なお、この協約の有効期間は昭和49年3月31日までとし、当事者間に改訂、廃止の意思表示がないときは、有効期間を1年間延長する、旨の規定が設けられていたが、組合分裂後は何の手続きもなされないまま現在に至っている。

昭和48年に至り、会社は、週休2日制導入の準備段階として始業時間を15分くり上げて8時15分とし、その代りに毎月休日を1日増すこととし、同年11月21日実施を目的として両組合に対し就業規則改正の提案を行なったところ、新労はこれに同意した。しかし、支部は始業時間を早めることは実働8時間に結びつく懸念があるとしてこれに反対し、その後も話し合いがつかないため、会社は同年12月に「時間差についての協定が成立しなければ、支部組合員には適用しない」旨を文書で通知した。

イ その結果、支部組合員は、労働協約どおり別組合員より15分遅れて就業し、新たに設けられた土曜休日にも出勤するという変則勤務状態が生じたが、当初、会社は事実上これを黙認し、土曜日にも管理職が点呼をとり、正規の仕事でない草むしり、清掃、ペンキ塗装等の作業に従事させた。その後、会社は業務を指示しないようになったが、昭和50年4月20日までは一応、変則勤務を黙認しており、それ以後は不承認の態度に転じた。

ウ 昭和51年5月、支部は賃金改訂交渉において、時間差勤務の問題に関し、「欠勤控除中に含まれる始業時間、休日の変更により生じた遅刻、欠勤の控除分について、その最終的取扱いについては地労委の決定に委ねる」との覚書調印を提案し、その成立を期待したが、会社はこれに応じなかった。また、同年6月7日付で支部は当地労委にあっせん申請を行なったが、会社は賃上げ問題も含めて自主交渉により解決したいとしてあっせんを拒否した。

エ 昭和53年4月に至り、同年度の賃上げ交渉の中で、支部は会社の提案に応じて同年5月から会社の勤務時間に合わせることになり、時間差問題は解消した。

(2) 勤怠状況

ア 会社は、現在の支部組合員の勤怠状況について、別掲第1表のとおり組合分裂後は

不良となり、無断外出や欠勤が頻繁になったと主張しており、その事例として、第1次査定者であるB1職長は次のように述べている。

「部下の支部組合員A1は、時間差出勤の関係もあって始業が遅れがちであった。時間差出勤のことは一応知っていたが、会社からは何も知らされず、また、査定にどう反映させるかも聞いていなかった。しかし、遅れて来ることは成績が悪いという感じを与えた。また、部下の支部組合員A2は遅れて出勤し、すぐに作業にかからず、よく休み、時間中によくいなくなった。会社へは届けてあるかも知れないが、私には連絡がなかった。なお、組合関係業務だと私の方へは通らない。正当な手続を経ているか調べたことはない。」

イ 次に、同じ第1次査定者のB2職長は、次のように述べている。

「部下の支部組合員A3は、時間差出勤のため、朝礼が2度手間になったり、作業指示も出来なかった。また、作業中の離脱は職長に連絡すべきなのに連絡なしにいらなくなったが、組合業務だと聞いた。職場離脱は会社に届けてあると思うが、職場としては仕事の段取り上困る。欠勤も多く、年休は私に届けるから判るが、それ以外で会社にだけ連絡したときは、私には判らない。従って、出欠状況は査定の時期に出勤簿を見れば判るが、欠勤理由のはっきりしないのも、たまにはある。時間差出勤は、会社から何も説明がなかったが、理由は判っていたので自分で判断した。査定結果が悪かったのは、欠勤や遅刻の多いのが主な理由である。なお、職場離脱について、特に理由を聞いたり、注意したことはない。」

ウ 次に、第3次査定者であるB3製造部長は、時間差出勤について「遅刻して来るため、何も指示出来ないというのは生産ラインのあるべき姿でなく、査定に影響するのは当然である。会社と支部との労働協約について、考課上特にどうしろと指示していないし、協約上15分の違いを明らかにする必要はないと思う。」と述べている。

エ 会社は、支部組合員のうち、概ね6カ月間に欠勤日数が11日ないし27日あったA4、A5、A6、A7の4名に対して、昭和50年11月11日付及び昭和51年12月16日付で本人あてに警告書を発している。その文面は、「甚だ遺憾に思うと共に、会社就業規則に照し相応の処置を行なう権限を留保し、再度かかる行為を行なわざるよう、ここに厳重に警告しておく」という主旨で、本人の欠勤日数や遅刻、早退回数を併記している。

(3) 時間外労働

ア 別掲第3表のとおり、支部組合員の時間外労働状況は、従前はほぼ平均的であったが、組合分裂後は著るしく残業時間が減少している。その実態について第1次査定者であるB1、B2、B4、B5の各職長は概ね次のように述べている。

「出勤簿に残業状況が書いてあるが、全金の人には帰りに仕事を残して帰ってしまう。」
「仕事が忙がしいとき、職長が残業を頼んでいる。部下の支部組合員A3は、最近は少しやるようになったが、その頃は余りしなかった。残業の協力度は考課の資料にしている。」
「部下の支部組合員A8、A9、A10は、当時残業を頼んでも全然やってくれなかったが、A8は1年ほど前から前向きにやるようになってきた。」
「残業については、主に朝礼のときに、生産台数によって、これからは1人2時間以上だぞ、というように通達する。個人別には、たとえ自分の仕事が終わっても、他にやることがあれば必ずやるようにと、直接言うこともある。」

イ また、第1次査定者のB2職長は、「全金の組合員は、全体として余り残業していないことを知っていた。残業させたらいけないということはないのだが、使いにくい、どうも声がかかりにくいということで、どうしても残業してほしい、とは余り言わない。それで残業をやらないということも多い。」ということを確認している。

ウ 次に、第2次査定者のB6工長は、時間外労働について、「生産台数を確保するためには、全員が確保して帰ってもらうことが必要である。考課の協調性とは、その日の生産台数に協力してくれたかということで、考課の協調性が悪いということは、残業や日曜出勤してもらえなかったという意味だ。特に忙しい日には、職長はみんなに残業してほしいと言っており、休日の場合は明日出てほしいとたのんでいる。残業は、総合判断にも若干影響してくる。」と述べている。

(4) 業務不熟練等

ア 支部組合員の業務不熟練について、B4職長は「A8、A9、A10は塗装課へ来たが、3名とも初めての職場であり、以前とはかなり違った職種のため、熟練度不足で塗装が身につけていなかった。」と述べている。

また、支部組合員の勤務状況について、B1、B2、B5の各職長は、「A1は手が遅く、A2は仕事に煙草を吸う。」「A3は熟練工なのに手直しが多かった。また、所定の作業服を着けず、農作業のような服装をしていた。」「A7、A11、A12は仕事途中で遊んでいるように見えた。」と、それぞれ述べている。

イ 次に、会社は従業員に対して通常の配置転換のほかに、業務の繁閑に応じて随時応援作業を命じているが、その実態について、第1次査定者であるB1、B2、B4の各職長は、それぞれ次のように述べている。

「応援作業は、例えばバス部門がひまになってトラック部門が忙しくなるとトラックの忙しい間続く。これは、配転や異動とちがって、組に籍を置いているので、終われば再び帰ってくる。課長から、どこの部門のどういう作業にやってほしいと話があり、誰を出すかは私が指示するが、順番に出していたと思う。応援先では、その職場の責任者が仕事の指示をする。昭和50、51年頃はバス部門がひまだったので、応援に出す方が多く、来る方は少なかった。」

「私の組には10人ほどいるが、応援は順番で出す。応援期間は1～2週間か、長くて1～2カ月である。応援先の仕事は、通常の職種と違った作業が多い。」

「私の組では、1回2～3日から1週間位で、長期はなかった。私が応援先を指示することもあるが、上司（工長）に預けると、工長が指示することもある。他の班への応援のときは同じ職場だが、課をまたぐこともある。労組が違うから応援作業に出すということはない。」

ウ 一方、支部組合員9名は、陳述書で概ね次のように述べている。

A1

昭和42年に入社以来、バス床下整備からトラック内張に従事していたが、48年からシャーシー組立に変わり、更に傍系会社へ出向した。49年以降は、たらい回しのような配転が続き、52年には長くて1週間、短かくて2～3日の目まぐるしい動きで、現在まで全く自分の職場が固定されていない。また、Uボルト工程に配属のとき、副長から「君ら全金組合員はいくら一生懸命に仕事をして、新労組合員と区別せねばなら

ない。考課点に差をつけねばならない。上からもそう言われている。」と言われた。

A 2

昭和38年に入社以来、バス計器板取付に従事していたが、52年11月からトラック工程、部品工場、バス暖房工程等へ応援に出され、53年には、計器取付工程から出されてバスのデフロスター業務に変わった。

A 3

昭和44年に入社以来、バス側板組立に従事していた。応援作業は入社直後はあったが、その後全くなかった。48年以降は、バスの他の工程やトラック、トレーラー部門へ応援の連続で、52年初めまでに20回近く出ているが、このような応援要員の扱いを受けたのは職場で私だけであった。

A 8

昭和44年に入社以来、事務に従事していたが、48年以後は現場での溶接カス落とし、掃除、草むしり、塗装、化学工場へ転々と応援に出された。女子事務員で現場勤務させられたのは支部組合員だけである。

A 9

昭和32年に入社以来、钣金溶接、バス修理改善業務であったが、48年より部品課、49年には総務課営繕係となり、ごみ集め、どぶ掃除、便所の落書き消し、草むしりをさせられた。50年より塗装課勤務となった。

A10

昭和32年に入社以来、木工作業に従事していたが、50年末よりトラック塗装組となり、以後はトラック内装組や塗装課化学工場等へ応援の連続で、51年8月から54年3月までの応援回数は延32回である。化学工場では高温中の作業や高所での危険作業に従事させられた。

A12

昭和45年に入社以来、バス架装ラインであったが、49年よりバス発送工程、51年にはトラック艀装や内張工程応援となり、溶接、穴あけなどの困難な仕事をさせられた。現在のバス架装ライン7人の中で応援に出されるのは自分だけである。これは、私が新労と接触するのを警戒し、いやがらせ作業で会社をやめさせようとするものである。

A11

昭和43年に入社以来、バス外钣完成工程で、45年に一度応援に出たことがある。51年に作業の困難なトラック組立へ応援に行き、そのまま配転になったが他の組員は1人も応援に出ていない。その後、トレーラー組となったが、ここでも自分だけ応援に出されることがあった。

A 7

昭和45年に入社以来、バス架装ラインであったが、その頃、配転や応援はなかった。48年よりバス艀装電気組、トラックフレーム作り、再びバス架装となったが、以前と違って、ごみ掃除、コンクリート割りなどの雑役であった。その後、塗装課や化学工場勤務となり、難作業に従事しているが、ここには支部組合員が数名集められている。

4 考課査定制度

(1) 考課査定制度の変遷等

ア 会社における昭和47年度までの考課査定制度は、管理職以外の従業員に対し、一定の基準を定めて共通の人事考課表により採点し、各組ごとに氏名と点数を列記するというものであった。

その後、昭和48年度に新たに人事考課実施要領を作成するとともに、一般従業員については人事考課表を四表に分け、男女、年齢、職種、勤続年数により適用表を決めるという詳細な制度に移行し、この制度は昭和50年度まで3年間続いた。しかし、計算等が複雑すぎたため、昭和51年度から従来の「考課表Ⅰ」に準じて一表に集約されたものになり、現在に至っている。なお、実施要領は従来どおり用いられている。

イ 従来、会社では、考課資料は部外秘扱いで、その制度、査定結果等について従業員に積極的に公開していない。組合分裂以前には、人事考課表様式を支部代表者に手交したり、考課内容について個人の説明に応じたこともあるようであるが、賃金引上げ後に査定結果を明示したことは一度もなく、また、昭和48年度以前及び賃金協定が締結された昭和51年11月以降は、組合の要求に対しても、全体の平均、最高、最低の率等を団体交渉の場で発表した程度である。また、昭和52年度の賃金交渉においても、会社は、個人が聞きに来て考課割については説明しない、との方針を明らかにしている。

(2) 考課対象者

考課の対象となるものは、人事考課実施要領で「役職者及び日雇、嘱託を除く全従業員とし、役職者は別途考課する。但し、定期採用者は初年度は考課対象者より除外する」と定められている。

(3) 考課期間及び考課時期

前年の3月21日から当年の3月20日までの1年間を対象として、毎年1回、4月から5月上旬にかけて実施している。

(4) 考課者及び考課手順

会社には、直接部門（現業部門）と、間接部門（事務管理部門）とがあり、直接部門では、第1次考課を直近の上司である職長（以前は組長）が行ない、第2次考課は第1次と同様の方法で課長あるいは副長が行なうが、課長は第1次考課に疑義があるときは第1次考課者に事情を聞いた上で考課し、第1次結果を修正する場合もある。また、各組間の点数に高低の差が著しいときはこれを調整したり、職長に点数の調整を指示することがある。

なお、他の職場へ応援作業に出たときの第1次査定者は、応援期間の長短、あるいは考課期間の終了する3月頃の在籍所属等により決められるが、応援が長期に及び、また応援先が他課にまたがったようなときは、応援先の職長と協議して査定することもある。

第3次考課者は各部長であるが、考課者というよりも各課間の点数調整と決定並びに序列付けを行なうもので、その結果は更に総務部へ移され、総務部長は部間の調整と各人の最終的格付けを行なって序列表を作成し、会社役員の承認を得ることになっている。間接部門では第1次が課長、次いで部長となり、第3次査定はない。

上記の中で、課長、部長、総務部長段階における調整操作によって被考課者個人の序列に変更を来たすことはない。従って、一連の考課手順の中で、第1次考課が占めるウェイトは、かなり大きなものがあると言える。なお、第1次考課者である職長は、昭和48

年以降はすべて新労働組合員である。

(5) 考課査定内容及び査定方法

ア 昭和48年度より昭和50年度まで

会社における人事考課は、分析考課と総合考課に大別されるが、このうち、賃金引上げの資料となるのは分析考課の方であって、総合考課は分析考課の結果を総合的に判定し、人事の指導や昇格の資料として用いることになっている。

分析考課の内容は次表のとおりである。

なお、A、B、C、D及び付帯数字は、男女別、年齢別、勤続年数別により別途分類したグループ記号であり、役職者以外の従業員は、その職種により、いずれか一表が適用されることになる。

適用考課表と考課要素区分

適用考課表	被考課グループ	考 課 要 素					
		勤務能力	原点	勤務態度	原点	勤務実績	原点
考課表Ⅰ	男子事務技術系 A 1～A 5	職務知識	15点	積極性	10点	仕事の質	15点
		研究力	10	協調性	10	仕事の速さ	15
		理解力	10	勤勉性	15	(合計)	100
"	女子事務技術系 C 1～C 3 準作業員事務技術系	基礎知識	15	積極性	10	仕事の質	15
		理解力	10	協調性	10	仕事の速さ	15
		注意力	10	勤勉性	15	(合計)	100
考課表Ⅱ	男子作業系 B 1 女子作業系 D 1～D 3 準作業員作業系	技能	15	積極性	10	仕事の質	15
		理解力	10	協調性	10	仕事の速さ	15
				勤勉性	15		
				安全意識	10	(合計)	100
考課表Ⅲ	男子作業系 B 2～B 5	知識技能	15	積極性	10	仕事の質	15
		工夫力	10	協調性	10	仕事の速さ	15
		判断力	10	勤勉性	15	(合計)	100

各考課表では、細分された考課要素は、被考課者の程度をあらわす評定評語により、それぞれ10点原点の場合は6, 7, 8, 9, 10点の5段階、15点原点の場合は5, 7, 10, 13, 15点の5段階に区分されている。また、総合考課欄は「上位、中上位、中位、中下位、下位」の5段階である。両考課の採点欄として「1次、2次、決定」の3欄があり、ほかに「考課期間中の特に顕著な業績、失敗または特記事項」「第2次考課者所見」「序列」の記入欄及び考課者捺印欄、その他の欄がある。

第1次考課者は、これらの人事考課表により、各要素ごとに採点するとともに総合考課欄に記入し、また特記事項等があれば記入する。第2次考課者は、1次と同様に採点し、その結果が1次と相違あるときは、その理由を所見欄に記入した上、2次考課点を合計する。第3次考課者（調整決定者）は、課間調整の後、同様に分析と総合考課を行ない、考課点を最終的に決定するが、この際に特記事項について考慮することとなっている。なお、分析考課の各要素の最低点は5点あるいは6点であるが、調

整操作によってグループ全体の点数が一律に下げられた場合、最低点は更に下降することがある。また、考課の結果、平均点は概ね70点から72～3点である。

次に、考課査定の具体的方法について、第1次査定者のB1、B2両職長は、「査定は、日ごろの作業ぶりや残業及び出勤率、その他仕事に対する提案などを参考にして総合的に行なっている。日常の作業状態をメモしたものはなく、組員の中の普通の者を標準にして振り分けている。」と述べている。

イ 昭和51年度以後

考課制度改正によって、被考課者は全て下記区分により査定されることになった。

考課要素区分

勤務能力	原点	勤務態度	原点	勤務実績	原点
職務知識	15点	積極性	10点	仕事の質	15点
研究力	10	強調性	10	仕事の速さ	15
理解力	10	勤勉性	15		
注意力	10			(合計)	100

(注)「研究力」は男子のみ、「注意力」は女子のみに適用される。

上記各要素に対する原点配分、及び5段階の評定評語等は従前と全く同様であるが、点数配分が10点原点の場合は2, 4, 6, 8, 10点の5段階、15点原点の場合は3, 6, 9, 12, 15点の5段階に変更されている。その他、総合考課、採点、特記事項等の諸欄は概ね同一で、特記すべきほどの変更は見られない。また、人事考課実施要領も原則的には従前のものを再確認利用しており、採点方法等も変更がない。

(6) 考課査定制度の運用

ア 人事考課は、従業員の勤務能力、勤務態度、勤務実績を考課することにより、適正な人事管理を行なうための基礎資料を得ることを目的として実施されている。また、当時の会社取締役B7は「会社には社会的に人間を形成して行く面でも重要な責任がある。人事の公平な管理とともに、従業員の質的向上、即ち考課の結果によって、よい点を伸ばし、欠点は日常の指導育成により補って向上を図るためにも考課は必要である。」と述べ、人事考課制度がこれらの目的に沿って運用されるべきことを明らかにしている。

イ 会社は、この運用についても、「㊦考課はあくまでも公正に、私情により左右されることがあってはならない。㊧考課するに際し異った被考課者グループの者を同一基準で比較して考課してはならない。㊨考課するに際しては、考課者自身の認めた事実または信頼しうる確実な報告に基いたものでなければならない。㊩下位の考課が自己の判断と差異のある場合は、面接なり合議等の方法により下位考課者の意見を聞き考課しなければならない。」等の心得を設定し、毎年考課者に指示した上、運用上の公正を期していると主張している。

ウ 昭和47年度までは、会社は毎年、考課実施に先立って、部課長以上に対して考課心得等を訓練していた。同48年度は、制度変更により、部課長に対して人事考課実施要領を配布するとともに、1回目は約3時間、第2、第3回目はともに半日程度の訓練を行ない、課長が第1次考課者の訓練を実施した。

同51年度からは、従前の実施要領の再確認と変更内容の徹底を図り、第1次考課者

については、各職場において課長が責任をもって指導に当ることにしており、一般的には、例年、4月20日すぎに部課長に対する説明会があり、その後、各課長が職長を集めて説明指導を行なっているようである。

その状況について、第1次査定者のB4職長は、「具体的にどうこうと言うことはないが、公平適切にやれと、それと考課の書き方のアウトラインだけである。」と述べている。

5 賃金引上げと考課査定実施状況

(1) 昭和48年度以前

昭和47年度までの賃金引上げは、当時の支部と会社との間で団体交渉を重ね、4月から5月中に賃金協定が成立し、配分方法は一律30%、給与割30%、考課割30%、是正10%であり、金額や配分方法をめぐって労使間に格別の紛議はなかった。

昭和48年に至り、組合分裂を契機として労使関係は悪化し、賃金引上げについても会社と金額が折り合わず、また考課内容に不安を抱いた支部が、配分方法を一律60%、給与割40%に変更するよう申し入れ、会社も妥結月実施を主張したため交渉が難航し、同年12月14日ようやく妥結した。その内容は、賃上げ額1人平均14,200円で、配分は従前どおりとするが、考課割の評価は給与割額とする、というものであった。

当委員会は審問過程において、考課査定の比較検討資料として必要なため、当事者双方に対し、組合分裂前の昭和45年度より47年度までの賃上げにおける現在の支部組合員の個人別考課査定額等について釈明要求を行なった。その結果、申立人からは支部組合員12名分についてのみ釈明があり、また会社からは、昭和45、46年度については賃金台帳等が揃っていないとして昭和47年度分のみについて釈明があった。その個人別配分額等は別掲第5表のとおりである。

昭和47年度における支部組合員の査定状況を見ると、全従業員平均考課査定配分率30%に対し支部組合員平均は27.2%で、全体として平均に近い。また、別掲第6表で分布状況を見ると、1、2名の低率者はあっても、全体としては分布形態に特異性が見られない。なお、女子組合員2名が、ともに支部組合員の平均値を超え、特に1名は34%の高率であるのが注目される。

(2) 昭和49年度

賃上げ額は、金沢工場正社員1人平均25,060円、配分方法は従来どおり一律30%、給与割30%、考課割30%、是正10%で、1人平均考課配分額は7,518円である。

第5表で支部組合員の査定状況を見ると、32名中、平均値30%に達した者は1名もおらず、支部の平均値も19.3%で、これは全従業員平均の64.2%相当にすぎない。また、支部組合員で昭和47年度において30%を超えた好成績者8名の平均値は32.5%であったにもかかわらず、この年度では18.1%となり、14.4%も落ち込むという異常な結果になっている。第6表でみると、22%未満が25名ですべて新労の平均値より下位のところに偏在しており、低率者の大部分が支部組合員とも言える状況である。

(3) 昭和50年度

賃上げ額は、金沢工場正社員1人平均13,779円、配分方法は前年同様で、1人平均考課配分額は4,134円である。

支部組合員の平均査定率は20.2%で、前年度より0.9%上昇しているが、前年同様、平

均値に達した者は1名もなく、新労との格差が大きいことに変わりはない。また、分布表では、18%未満に新労組合員が1名もいないのに、支部組合員32名中10名がランクされており、その一方で新労の高率者の増加が著るしく、前年度に全く該当者のいなかった42%以上に16名が新たにランクされ、その最高値は47.4%に達している。

(4) 昭和51年度

賃上げ額は、金沢工場正社員1人平均10,114円、配分方法は前年同様で、1人平均考課配分額は3,034円である。

支部組合員の平均査定率は再び下降して16.1%となり、分布状況もこれを反映して低位集中が一そう顕著となった。なお、この年度で、支部組合員A13の考課配分額が3,696円(36.5%)と高くなっているが、これは計算事務の誤りから、本人の欠勤等控除額1,981円が加算されて支給されたもので、本来の査定額はその差額1,715円と考えられるため、この額で計算すれば支部の平均値は更に下降することになる。また、この年度から同率者が多くなり、支部組合員32名中、15.3%4名、15.7%5名、13.6%6名で、特に女子組合員3名が、ともに最低値の13.6%にランクされているが、これは今までにない特異な現象である。

(5) 昭和52年度

賃上げ額は、1人平均11,000円であるが、この年度より会社は賃金体系の統一を考えて金沢工場だけでなく、全社従業員を対象として回答しており、工場間の賃金水準調整のため330円を横浜工場分へ上乘せしたため、金沢の実質賃上げ額は10,670円となっている。また、配分方法は、従来の考課割30%のうち10%を一律と給与割に振り分けたため、一律35%、給与割35%、考課割20%、調整10%の配分方法となり、1人平均考課配分額は2,134円である。

この年度においても支部と新労との査定率格差は広がる一方で、支部平均は10.6%となり、遂に新労平均の半分以下になった。分布状況も新労組合員が20%の平均値を中心にしてほぼ正規分布型を示しているのに対し、支部組合員はすべて12%未満という極端に低位にランクされている。また、当年度においても同率者が重なる傾向が続き、支部組合員中、9.3%4名、10.5%5名、11.3%7名となっており、女子組合員3名が再び最低値に近い9.3%に揃ってランクされている。このことについて、会社のB8事務部長は、「昭和51,52年度の女子3名、及び昭和52年度に1,118円の配分額であった5名については、各々職場も査定者も違っている。考課点がたまたま同じになるのは有りうることである。」と述べている。

なお、会社は支部組合員個人別の人事考課表を当年度分のみ提出したが、別掲第7表は、その結果をとりまとめたものである。

6 是正と調整

本件賃金引上げ配分の中に、昭和49年度から同51年度までは是正10%、昭和52年度は調整10%がある。これらの名称は異なっているが、内容的には両者ともに勤続割部分と調整部分とに大別される。

勤続割は、いわゆる勤続給部分であって、1年につき70円(昭和52年度は30円)に各人の勤務年数を乗じて算出する。また、調整部分は、特別の基準はないが、主として新規学卒者や途中採用者の翌年度の給与是正等に充当されるものである。昭和49年度は不況時で

あったため、出費の多い年配者に対してかなりの調整を行なったが、昭和50年度以降は、賃上げ額自体が少なくなってきたことや新卒者がふえてきたこともあって、この部分の原資の殆どを新卒者等の調整に当てている。

支部は、会社から是正あるいは調整に関する基準資料等の提示がなく、支給内容が不明であったため、この部分についても差別扱いの疑いがあるとして、申立書の中で「考課是正分40%（昭和52年度は30%）以上の相当額を支給すること」を請求している。

他方、会社は「是正額は明確な支給基準で自動的に出るものであり、一般に平均して配分するような調整額はなく、支部組合員だけに調整をつけないということはない。また、これらは給与の中身であって、公開すべきものではない。」と述べている。

第2 判断

1 地本の当事者適格

会社は、「従業員で地本に加入している者は皆無であり、地本に加入している労働組合も存しない。従って、地本は申立人として適格性を欠く」と主張しているが、これについては、当委員会が裁定した石労委昭和50年（不）第1号、同昭和50年（不）第5号、及び同昭和51年（不）第5号日野車体工業不当労働行為事件命令において地本の申立人適格を認定しており、その判断を変更するに足る事実及び理由も見受けられないので、会社の主張は認容できない。

2 除斥期間

会社は、「昭和49, 50, 51年度の査定差別は昭和51年11月28日に確定資金の支給を受けて判明したという申立人の主張であるから、申立人らの主張する不当労働行為の日付は当該日である。従って、救済申立期間は昭和52年11月27日までであり、本件申立は同月28日であるから、除斥期間を経過しているので、昭和49年度より同51年度までの申立は却下を免れない」と主張し、また「前記3カ年度の考課査定は、それ自体独立した単一の行為であり、1回限りの行為であるので、労働組合法第27条第2項にいう継続する行為に該当しない」と主張している。

なるほど、昇給査定行為が継続する行為に該当するか否かについては争いのあるところであるが、「第1認定した事実2(3)」のとおり、本件昭和49, 50, 51年度の支部組合員個々の賃金が確定したのは昭和51年11月28日であり、この日が労働組合法第27条第2項にいう行為の日になると判断する。また、労働組合法その他の関係法令において、不当労働行為の除斥期間の計算に関し、会社主張のような計算方法を示したものは見当たらない。従って、民法第138条及び第140条の規定に基き、本件申立は労働組合法第27条第2項の規定に違背するものではないので、会社の主張は採用できない。

3 考課是正

(1) 当事者の主張

申立人は、会社における昭和49年度より同52年度までの賃金引上げの考課是正額について、支部組合員は他の正社員との間に不利益差別を受け、支部組合員中1名も平均額に達した者がいなかったが、これは支部組合員に対し個別的にも集団的にも差別を行ない組合の団結権を侵害したもので、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、と主張する。

これに対し、会社は、考課割は会社の公平な人事考課に基いて行なわれるものである

が、考課制度の性質上、同一学歴、同一勤務年数の従業員の間でも、能力や業績により昇給等の配分額に差異を生ずるのは当然であり、やむを得ないところである、と抗弁する。

(2) 是正と調整

申立人は、考課と是正の両者に差別があると主張するが、会社は是正に関して全く触れていない。この是正あるいは調整については、「第1 認定した事実6」で述べたとおり、内容的に勤続割部分と調整部分とに区分されており、勤続割部分は、一定額を各従業員の勤続年数に乗じて算出するところから、その結果は自動的に決定され、また調整部分は、昭和49年度は年配者の給与調整も若干加えたようであるが、その後は主として新規卒業者や中途採用者の給与是正に充当されており、従って、是正あるいは調整は一般従業員に広く配分されるものでなく、また、配分にあたって殆んど恣意をさし挟む余地のないものと認められる。加えて、この差別事実についての立証、疎明がともに不十分であり、上に述べたとおり、会社の裁量範囲が全く限られていることから、会社の是正、調整額決定行為の中に不当労働行為意思を推認することは極めて困難である。以上の理由により、この点に関する申立人の救済請求は棄却せざるをえない。

(3) 考課査定

ア 考課査定の運用

「第1 認定した事実4」で述べたとおり、会社の考課査定は人事考課実施要領に基づいて実施されている。しかし、会社は制度内容を積極的に公開しておらず、査定結果も殆んど説明しないとの方針をとっており、また賃金明細書に考課配分額は記載されておらず、団体交渉の場においても十分な説明を与えていないので、これらのことが人事考課に対して疑惑を抱かせることになっている。

また、人事考課のチェックに際しての基準、着眼点等が不明確であり、第1次査定者B1、B2両職長の考課査定の具体的方法についての証言内容も極めて抽象的であり、かつ、統一的基準に欠けている。たとえば、欠勤等の評価も実数によって具体的に格付けするのでなく、殆んど査定者の主観や独自の判断による相対評価でチェックしている。

次に、考課査定者に対する訓練状況を見ると、部課長に対しては相応の訓練を実施していることが認められる。しかし、第1次査定者については課長が責任をもって指導していると述べているにもかかわらず訓練方法、訓練時間等も不明であり、B4職長の証言内容も抽象的である。また、実施要領が第1次査定者に配布されていないこともあり、会社が統一的に十分な訓練を行なっているものとは認められない。

上記指摘のとおり、会社の制度運用には幾つかの問題点があるところから、本件申立てにかかる差別行為を別としても、会社の人事考課が、査定者の恣意を十分に排除し、かつ客観的で公正な結果を保証するに足るものと認めることはできない。

さらに、会社の考課査定について考えるに、これは単なる人事参考資料と異なり、その配分額が賃金の基幹部分である基本給の一部となって逐年累積し、さらに他の諸給与にも波及するという、労働者にとって極めて切実な意味合いを有している。また、金沢工場における考課配分率は、昭和52年度以後は20%であるが、それ以前は30%で、これは会社も認めるとおり、他企業に比してかなり高率であるだけでなく、会社の別

工場である羽村、横浜工場が10%にすぎなかったことを考え併せれば、その影響の大きさから、制度運用に当っては格別に慎重な配慮が必要とされるのである。

イ 考課査定の結果

(ア) 「第1 認定した事実5」で述べたとおり、支部組合員の考課査定状況は、組合分裂前は概ね平均的であったが、本件各年度では新労に比して格段の格差が生じたことは一見して明瞭である。即ち、組合別の平均考課額では、昭和49年度において支部は新労の63.0%、同50年度は65.8%、同51年度は52.1%、同52年度は49.8%となっており、特に51,52年度の格差は顕著で、しかも拡大する傾向にある。また、本件各年度を通じて、支部組合員中1名も平均値に達していないことも極めて特徴的である。

(イ) 次に、各年度における支部組合員の査定率による分布状況を比較対照すると、昭和47年度においては、支部組合員の平均査定率は27.2%で、14.7%から34.4%までの間に分布し、分布巾は19.7%であり、昭和49年度では、平均査定率は19.3%と大きく低下したものの分布巾は16.7%で比較的広い範囲に分散している。しかし、昭和50年度に至り、分布巾は8.5%と前年の約半分に縮小し、昭和51年度では8.7%と概ね前年同様であるが、査定率22.3%の者1名を除けば3.8%と極めて狭くなる。昭和52年度は平均が20%であるため、これを30%に換算して算出すれば分布巾は4.35%で、更に前年度の半分になっている。一方、新労は、昭和49年度より32.7%、29.2%、27.3%、26.9%の分布巾で、それほど大きな変化が見られない。

これは、支部組合員の査定率が一方で次第に低下して行くと同時に、極めて圧縮された範囲に揃ってランクされて行く状態を示すものであり、その傾向が支部だけに次第に顕著になって行くということは、まことに奇異な現象と言わざるをえない。これが数名のグループであれば必ずしも起りえないことではないと思われるが、かりにも32名の集団が僅か数パーセントの範囲内で査定されているということは、個別査定の本旨からして、偶発的と言うには余りにも不自然であると言うほかはない。

(ウ) さらに、昭和51,52年度において、支部組合員の中で同率の者がかなり顕在している点であるが、会社は、これは全く偶然の結果であると主張している。

確かに、両年度の支部組合員の査定率が殆んど最下位に集中していることを考えれば、狭い分布巾の中において同率者が現れてもさほど不思議ではない。また、両年度の支部男子組合員だけを対比させてみると、昭和51年度で同率グループを形成していても、次年度においては離散して別の同率グループが現われており、グループごとの年度間の関連性も認められないことから、会社主張は一概に否認しえない。

しかし、女子組合員3名について見ると、それぞれ職場や査定者が違っているにもかかわらず、両年度とも揃って同率であり、しかも最下位あるいは最下位に準ずる率となっている。このような現象は、昭和50年度以前は全く見られないところで、殊に昭和47年度では女子1名が34%という高率であったことを考え併せると、女子の同率も全くの偶然と主張するのは、些か牽強附会の感を否めない。これらの現象が何らかの作為によるものか、あるいは女子3名が常に成績不良で最低率で査定されたために結果的に同率となったものか、いずれにせよ、個別査定の結果としては、この点に不審を抱かざるをえない。

ウ 考課査定の適否

(ア) 以上のとおり、本件各年度の考課査定結果において、支部と新労との間に外形的かつ集团的格差は顕著である。そこで、種々の角度から、これら考課査定の適否について検討する。

会社は、本件査定結果について説明を行なったが、それによれば、査定結果に大きな影響があったと思われるのは、概ね協調性、勤勉性の2つの考課要素であると考えられる。しかし、第7表によれば、昭和52年度では、支部組合員は人事考課表のどの考課要素においても低い評価を受けている。

これを時間的経過で見れば、組合分裂前の昭和47年度では、支部組合員は概ね平均に近い査定を受けていたが、数年の間に約2分の1にまで低落している。しかし、考課要素の中には職務知識や理解力といった比較的变化しにくい要素も含まれているのであるから、これらが一挙に変動することは通常考えられないことである。会社は、これらの変動しにくい考課要素が変動した点について論証すべきであるのに全く触れていない。この点、会社は疎明不十分のそしりを免れえない。

(イ) 次に、本件考課査定では支部組合員に時間差勤務の問題があり、これが会社の生産活動に支障を与えるという理由で、一般の遅刻と同じく減点対象になっているため、支部組合員の査定率低下の要因になっている。その実態については、「第1認定した事実3(1)(2)」で述べたとおりである。

昭和48年11月、会社は支部に対して就業時間変更の就業規則改正を提案した。支部には従前から労働協約があり、その効力については当事者間に争いがなかったので、支部は会社提案を拒否し、従来どおりの時間に勤務したが、支部のこの行動には特段に異とするところが見当らない。

勤務時間のような重要な労働条件を変更する場合には、組合と十分に団交協議を尽すことが必要であり、それが労使間の信義則に沿い、また相互信頼の基盤になるものとする。会社の就業規則改正案は、労働時間短縮を目途としたものであり、労働者にとって必ずしも不利益なものでないと当委員会は判断するので、会社側に誠意さえあれば、支部説得はさほど困難でなかったと思料する。しかし、会社は十分に協議を尽すことなく、提案の翌月には支部を除外する旨を決定しており、その後も問題解決に消極的であったこと等から推して、この問題が存在する一半の責任は会社が負うべきものと言わざるをえない。

さらに、この問題についての第1次査定者の証言によれば、査定者によって問題の認識が異なるだけでなく、査定上の配慮に欠けていたことが窺われる。即ち、各査定者は時間差勤務の実態を知りながら、これを独自の判断で一般的遅刻として取扱い、何の対策も講じておらず、会社もまた、査定者一任の態度をとっている。本来ならば、会社は各査定者に対して問題の所在と査定上の対処方針を説明すべきであり、もしこれが行なわれていたとするならば、このような考課査定結果は生じなかったであろうと考えられる。

(ウ) また、第1表により勤怠状況を見ると、支部組合員は新労組合員に比して相対的に欠勤、遅刻、早退、外出数が多く、これが査定結果に影響したことは第1次査定者の証言からも明らかである。

そこで、当時の社内情勢を振り返ってみると、昭和48年3月に会社は対支部工作を強行して支部を分裂せしめ、その後も引続き有形無形の圧迫を加えており、その事実「第1認定した事実3(4)ウ」のとおりである。従って当時は、社内において労対使、労対労の対立抗争が続き、少数組合となった支部組合員としては、相互の団結を維持して行くために、就業中にもたびたび会合せざるを得なかった環境におかれていたものであり、これは会社への対抗手段として争議態勢下のやむをえざる組合活動とも言えよう。このような特殊事情がある場合には、組合業務による職場離脱は一概に非難しえないというべきであり、欠勤等が多かったことも、会社の行為が支部組合員に心理的動揺を与え、勤労意欲を喪失せしめたことにもその原因が求められるべきであり、会社が支部組合員の勤怠状況をそのまま査定対象として評価したことは、必ずしも当を得たものとは言いがたい。

これに関して、昭和52年度の支部組合員の個人別の欠勤日数（第2表）と第7表の個人別査定結果の関連を見るに、考課要素の中で「勤勉性」は仕事のまじめさと職場規律を対象とするものであるから、欠勤は当然、この要素に大きく反映すると思われる。支部組合員32名中、15点満点で3点15名、6点16名、9点1名の査定結果であるが、この中で最低点の3点に欠勤3日以内の者が7名も含まれているが、当年の新労組合員の平均欠勤日数は3.6日であるから、新労より出勤率のよい者が最低にランクされていることになる。また、欠勤が10日以上80日までの者5名が逆に6点にランクされているのも矛盾している。勿論、「勤勉性」は出勤率だけで評定されるものではないが、支部組合員の大部分が仕事にふまじめであったという主張がないので、上記の2点から推して、欠勤日数等が公正に査定に反映されたとするには疑問があり、従って、欠勤日数等のみをもって本件低率査定の妥当性の根拠とする会社の主張は認めがたい。

(エ) 「第1認定した事実3(3)」で述べたとおり、組合分裂後、支部は全体として残業を行わない方針のようであり、残業実績は少なかった。これは、労使及び支部新労間の紛争により職場内の人間関係が著るしくそこなわれていたことと、残業は必要あるごとに職長が部下に頼む形式をとっていたが、職長がすべて新労に所属していたため支部組合員に頼みにくかったことなどの理由によるものと思われる。査定者は、この残業の多寡は、主として考課要素の「協調性」に大きく影響していると述べている。

まず、昭和52年度の支部組合員の残業時間数（第4表）と第7表の協調性の査定点数を比較すると、新労平均319時間に対し、支部組合員で200時間以上の実績者5名の点数は、10点満点で全員が4点であり、新労平均の70%近くの残業を行なった者の評価としては低きに過ぎる感がある。また、全く残業を行なわなかった者5名の評点は、2点2名、3点1名、4点2名で、点数に格差があるだけでなく、4点が2名もいるのは、前者と比較して明らかに矛盾している。しかも、残業時間数が200時間にも達していない者3名が、支部で最高の6点の評価を受けている。これらの結果からすれば、残業度と協調性の評定は必ずしも関連しておらず、会社疎明は、支部に残業の少ないことを明らかにしても、査定結果の妥当性を示すものとなりえない。

(オ) 「第1認定した事実3(4)」で述べたとおり、B4職長は支部組合員であるA8、A9、A10の業務熟練度が不足していたと証言しているが、このうちA8は事務職として勤務していたところ、組合分裂後は現場へ配転され、その後は応援作業も頻繁で雑役まで行なっている。また、A9も組合分裂後は各種雑役の後、塗装課へ配転され、A10に至っては3年有余の間に約40回の配転、応援作業を命じられているが、このように職務が転々と変わり、かつ、本人に不適な職務内容であれば、作業意欲が低下して職が身につかなくなるのはむしろ当然であろう。このような環境のもとで、支部組合員に対し、未熟度を承知の上で形式的に業務熟練度を査定対象としたこと自体が無理と言わなければならない、むしろ、査定者はかかる特殊事情を十分に考慮することが必要であったと言えよう。

また、職長3名が支部組合員A1、A2、A3、A7、A11、A12の勤務状況について述べているが、その内容は抽象的または主観的であり、査定上の評価基準も明らかでないので採用しえない。

(カ) さらに、立証方法の問題がある。会社は本件書証として、組合対比勤怠状況表、時間外労働状況表等を提出し、支部組合員の勤務状況が新労に比して劣り、あるいは会社に非協力的であることを立証しようとした。当委員会がこれら書証記載の数字を真正と認め、比較判断の基礎資料として利用したことは既述のとおりである。しかし、査定結果の妥当性、即ち、支部組合員に対する非差別を疎明するには、これらの資料を以てしても十分とは言えない。なぜならば、これら各表の数字は、両組合の勤怠等について数値上の格差を示しているにすぎず、会社が両組合員に対して全く同等の基準で査定を行なったことの証左にはなりえないからである。例えば、両組合員に対して、全く同様に欠勤減点を課したという立証は何もないのである。即ち、支部組合員の勤務態度のみを論じても疎明を尽したとは言いがたいのであり、新労に対する査定結果をこれに対比せしめ、低率査定の理由と当該査定率の妥当性について、相対的に比較立証することが必要と考える。しかし、会社は新労の査定内容に全く触れていない。

以上述べたとおり、会社疎明は不十分であり、考課査定結果を妥当と認めるに足る理由が見当たらないので、会社の支部組合員に対する査定が公正に行なわれたものとは認め難い。

エ 総合的判断

(ア) 考課査定制度そのものは、会社の人事管理に必要欠くべからざるものであり、また、会社の裁量に属するものである。しかし、その運用を誤れば、本来は人事管理の公正な資料を得るための制度が、却って労使紛争の原因となり、ひいては人事管理の基盤をくずすことにもなりかねないのである。

(イ) 即ち、本件では、昭和49年度から同52年度までにおける賃金引上げの考課査定について、支部組合員と新労組合員との間に外形的差別は明白であり、かつ、前記のとおり、支部組合員の時間差勤務、時間外労働、欠勤、遅刻、早退、外出、業務不熟練等のいずれの点から考察しても、会社の考課査定の妥当性が疑わしく、会社の主張は肯認しがたい。特に、昭和52年度の支部組合員の考課査定結果では、すべての考課要素において不利益な査定を受けていたことが認められる。

(ウ) 会社が支部組合員に対して上記のような不当な査定を行なった理由として、まず、本件考課査定の背景となる労使関係を考慮せざるをえない。なぜならば、会社と支部の対立抗争は、会社介入による組合分裂を契機として現在に至るまで長く尾を引いており、本件考課査定期間がすべてその間に包含されていることから、幾多の労使紛争は支部組合員の勤務状態に少なからぬ影響を与え、その結果が考課査定に反映していると思われるからである。

また、第1次査定者であるB1職長は新労結成の発起人で、組合分裂の際に支部組合員の支部脱退を勧誘しており、B5職長は同じく発起人で新労の執行委員及び副執行委員長を勤め、B4職長は副執行委員長を勤めている。第1次査定者はすべて新労に所属しているが、新労は現在においても、「第1認定した事実2(4)」で述べた新労定期大会報告書のとおり、「支部と仲よくしないよう心がけ、支部をつぶすべく研修会を行なっている」のである。このようにいわば敵対関係にある者が査定者となれば、公正で客観的な評価を期待することは極めて困難であり、かつ、第1次査定者の役割の重さを考えれば、その影響は極めて大きいと言わざるをえない。しかし、会社は査定者に対して格別の注意も指示も与えておらず、全く独自の判断で査定させている。支部組合員は、昭和48年度から既に査定に対して危惧の念を抱いており、会社もそれを了知しているはずであるから、査定が不当に不利にならないように特に配慮するのが条理と思われるが、この点について全く放任し、また、査定結果を特別修正することも行なっていない。これは、指導義務を怠ったというより、むしろ、不当な査定を是認するものであり、明らかに会社の支部嫌悪の姿勢、即ち、不当労働行為意思を具現するものである。

4 救済内容と救済方法

以上、諸般の事実を総合判断すれば、支部組合員に対する考課査定は、会社が支部を嫌悪し、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推認せざるをえないので、救済を命ずるのが相当である。

(1) まず、救済の範囲については、「第2判断2」で述べた理由により、本件各年度を救済対象として差支えないものとする。

また、救済の対象人員については、支部組合員33名中、会社から解雇され、裁判所において地位確認を争っていたA14を除く32名を救済対象とするのが相当と考える。

(2) 次に、申立人は考課、是正分の両者については是正を求めているが、是正分あるいは調整分については、「第2判断3(2)」で述べた理由により、これを棄却せざるをえない。従って、救済内容としては、考課割30%（昭和52年度は20%）が対象となる。

(3) 申立人の要求主旨は、支部組合員個々について、全従業員平均以上の配分を求めているのであるが、支部組合員全員が平均以上の勤務成績であったとの立証はなく、また、各人に平均配分額の支給を命ずることは、支部組合員個々の勤務成績が均一と考えられないことから、これは考課査定の本旨に反することになり、適当でない。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るが、この場合は、両組合員の勤務成績が同等であるという前提が必要であり、本件ではそのような立証はない。

従って、本件においては、労使間で紛争のなかった組合分裂前の査定状況を最も参考

とすべきものとする。当委員会は、昭和45, 46, 47年度の3年間の考課査定の提出を求めたが、会社から提出されたのは昭和47年度分だけであった。単年度の結果を以て全体を律することには若干の問題がないわけではないが、個別の査定結果が年ごとに大きく変動することは通常考えられないこと、及び特異な変動の事由についての挙証責任は会社側にあると考えられること等から、昭和47年度の支部組合員の平均査定率を本件各年度に適用することが相当と判断した。即ち、昭和49, 50, 51年の各年度は27.2%であり、昭和52年度は考課割合が20%であるため、18.1%が相応する率である。

- (4) 上記の是正を行なうことにより、昭和49年度より同52年度までの基本給を逐次是正するとともに、これらの措置に伴ない、支払時に至るまでの一時金その他の諸給与も遡及修正する必要が生じるので、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、支部組合に対する明細通知を併せ命ずることとした。
- (5) 次に、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、その差別は結果的には全員に対してほぼ一様に行なわれている。従って、個人的差別と集団的差別の両側面を有するのであるが、集団的差別は組合の弱体化をはかるものであり、組合団結権に対する支配介入行為であるから、当委員会は、本件を労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するものと判断し、今後再びこの種の事件が発生することのないようにとの配慮から、主文第4項をも命ずることとした。
- (6) 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と工場内掲示をも求めているが、本件の場合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、これを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49年度より同52年度に至る各年度の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55年3月15日

石川県地方労働委員会
会長 松 井 順 孝

(表は省略)