

命 令 書

再審査申立人 池上通信機株式会社

再審査被申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

主 文

- 1 本件初審命令主文第1項中「A1ら16名に」を「A2ら10名に」に改め、「A1」、「A3」、「A4」、「A5」、「A6」および「A7」ならびに「但し」以下を削る。A1、A3、A4、A5、A6およびA7に関する再審査被申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部の救済申立てを棄却する。
- 2 その余の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 当事者等

(1) 再審査申立人について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の1の(2)の前段の認定事実と同一であるので、これを引用する。なお、引用した部分中、「被申立人」を「再審査申立人」に読み替えるものとする。

(2) 再審査被申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、東京都太田区）に事務所を置き、神奈川県下の各種産業に従事する労働者をもって組織する労働組合で、本件結審時18支部60分会を有し、組合員数は約2,000名である。

組合の下部組織である湘南地域支部池上通信機藤沢分会（以下「分会」という。）は、昭和40年9月に会社の藤沢工場従業員で非公然に組織され、同48年11月12日に公然化され、初審結審時まで、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10およびA11は組合を脱退し、当時の分会員数は11名であり、本件結審時までの間にA1は組合を脱退した。

(3) なお、会社には、分会とは別に、昭和48年11月10日、池上、堤方および川崎の各工場従業員で組織された池上通信機労働組合（以下「池上労組」という。）がある。

2 分会公然化以降本件発生までの労使関係

(1) 昭和48年11月12日、組合は、会社に対し、「労働組合公然化通知」を提出して分会役員の名を通知するとともに、昭和48年度年末一時金等についての要求書と、それに関する団体交渉申入書を提出した。このなかで、同月16日を団体交渉日と指定し、15日までに回答するよう求めた。同月15日、会社は、組合規約の提出がなされた後に11月12日付申入書に対する回答をしたい、また、組合員名簿の提出も求める旨の申入書を分会長A1に手交した。翌16日、組合は、会社に組合規約を提出し、組合員名簿は提出しなかったところ、会社からは何の回答もなかった。その後、組合は、会社の団体交渉拒否に抗議

して集会を開き、団体交渉開催を求める抗議文を提出するなどしたが、結局、組合と会社の団体交渉は、後記(6)認定のとおり、翌昭和49年12月3日に至るまで行われなかった。

なお、会社は、池上労組にも組合員名簿の提出を求め、これに対し、池上労組は、組合員名簿を提示しており、昭和48年12月4日、両者は第1回団体交渉を行った。

- (2) 昭和49年3月1日、組合は会社に対し、昭和49年度賃上げ（以下「本件賃上げ」という。）等に関する要求書を提出するとともに、同要求書に関する団体交渉を口頭で申し入れた。同月12日、組合は、会社が分会公然化以来一度も団体交渉に応じていないとして抗議文を会社に提出した。これに対し、会社は、4月17日付で第1次回答を、5月9日付で「4月17日付回答書の詳細説明及び追加の件」と題する第2次回答を文書で行った。
- (3) 分会員のストライキについて当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の2の(3)の認定事実と同一であるので、これを引用する。
- (4) 昭和49年6月8日、組合は、会社に、昭和49年度夏季一時金（以下「本件夏季一時金」という。）等に関する要求書を提出したが、会社は、団体交渉ルールの不合意等を理由に団体交渉に応じなかった。なお、会社は、本件夏季一時金要求に対し、同月28日付で第1次回答を、7月2日付で第2次回答を文書で行った。
- (5) 昭和48年12月7日、組合は、前記(1)の団体交渉拒否が不当労働行為であるとして、神奈川県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に救済を申立て（神労委昭和48年（不）第11号事件）、地労委は、昭和49年1月25日付で救済命令を発し、これを不服とする会社は、当委員会に再審査を申立てた（中労委昭和49年（不再）第5号事件）が、当委員会は、同年6月19日付で再審査申立てを棄却したところ、さらに、会社は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に行政訴訟を提起した（東京地裁昭和49年（行ウ）第113号事件）。

組合は、上記のように当委員会が再審査申立てを棄却したのを受けて、会社に対し、同年7月15日付文書で、昭和48年度年末一時金、本件賃上げおよび本件夏季一時金要求に関し、団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対して、7月29日、会社は、組合に、8月2日に団体交渉を行いたいと申し入れ、組合もそれに同意したが、当日になって、会社は、「都合が悪くなった」との理由で団体交渉を8月10日に延期したいと申し入れた。しかし、組合がこれを拒否したため、8月10日にも団体交渉は開催されなかった。

- (6) 昭和49年8月11日、組合は、昭和48年度年末一時金、本件賃上げおよび本件夏季一時金等についての団体交渉応諾仮処分を横浜地方裁判所（以下「横浜地裁」という。）に申請し（横浜地裁昭和49年（ヨ）第747号事件）、同月14日、横浜地裁は、これを認める決定を行った。さらに、同月23日、組合が、交渉場所を藤沢工場会議室に特定する団体交渉応諾仮処分を横浜地裁に申請した（横浜地裁昭和49年（ヨ）第775号事件）ところ、10月4日、横浜地裁は、交渉場所を藤沢工場内とすることを認める決定を行った。

その後、11月28日、上記8月14日付仮処分決定に対する異議訴訟のなかで、交渉場所、交渉員数、組合員名簿の提示等の団体交渉ルールにつき、会社と組合の間に和解が成立した。12月3日、この和解に基づき、会社と組合の間で、分会公然化以来、初の団体交渉が行われた。

- (7) この間、昭和48年12月14日、組合は、いまだ昭和48年度年末一時金について妥結していないので、非分会員と同率分を仮に受領する旨の文書を会社に提出したが、同月18日、

会社は、従業員に同一時金を支給した際、藤沢工場の従業員39名には支給しなかった。その39名のうち1、2名を除いた全てが分会員であったため、同月24日、組合は、地労委に、同一時金不支給等が不当労働行為であるとして、救済を申立てた（神労委昭和48年（不）第13号事件）。なお、その後、地労委がこの申立てについて昭和50年4月11日付で発した救済命令を不服として、会社は、当委員会に再審査を申立てた（中労委昭和50年（不再）第38号事件）が、当委員会は、翌年2月18日付で再審査申立てを棄却した。そこで、会社は、東京地裁に行政訴訟を提起した（東京地裁昭和51年（行ウ）第52号事件）ところ、東京地裁は、昭和53年5月24日付判決で、一時金の支給を命じた当委員会の命令には裁量権の範囲を逸脱した違法があることを理由に取消したため、この判決に基づく審査再開後の昭和53年12月19日、当委員会において当事者間で和解が成立した。

また、昭和48年12月25日、横浜地裁川崎支部は、分会長A1らからの仮処分申請に対し、昭和48年度年末一時金2.4か月分の仮払いを命ずる仮処分決定（横浜地裁川崎支部昭和48年（ヨ）第276号事件）を行い、翌年になって、同人らに同一時金平均2.4か月分が仮払いされた。

さらに、昭和49年5月14日、会社は、本件賃上げについて池上労組と妥結し、翌15日、組合に、前記(2)の5月9日付回答を受諾すれば辞令を交付し、4月分賃上げ差額を追給する旨文書で申入れた。これに対し、同月16日、組合は、一回も団体交渉が開かれていない状況では会社の申入れは受け入れられないとして、4月分賃上げ差額については、これを昭和49年春闘賃上げの内金として受領する旨を文書で回答した。しかし、同月23日、会社は、組合に、「会社回答を受諾する旨の意思表示がないので支給することはできない。また、仮払い（内金として）をする意思もありません。」との回答を行った。そこで同年6月11日、組合は、3月1日以来の団体交渉拒否と本件賃上げ分仮払い拒否が不当労働行為であるとして、地労委に救済を申立て（神労委昭和49年（不）第12号事件）、地労委は、同年8月16日付で救済命令を発したが、会社は、これを不服として、当委員会に再審査を申立てた（中労委昭和49年（不再）第39号事件）。その後、後記3の(1)認定のとおり、団体交渉が行われ、本件賃上げ分が分会員に支給されたため、当委員会は、昭和51年2月18日付で、地労委の救済命令主文のうち、団体交渉応諾を命じた第1項と本件賃上げ分仮払いを命じた第2項を取消し、その余の会社の再審査申立てを棄却した。この結果、当委員会の命令は、誓約書の手交および掲示のみを命じたものとなったが、会社は、東京地裁に行政訴訟を提起し（東京地裁昭和51年（行ウ）第51号事件）、東京地裁は、昭和53年9月28日付で、請求を棄却した。

3 本件賃上げ、夏季一時金および年末一時金の妥結

- (1) 本件賃上げについて当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の3の(1)の認定事実中、「昭和49年度昇給」および「昭和49年度賃上げ」を「本件賃上げ」に改め、「同年12月5日」の次に、「会社の同年5月9日付回答どおりで妥結して」を加え、「職階級」を「職階給」に、「標準」を「標準昇号数」に改める以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。
- (2) 本件夏季一時金について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の3の(2)の認定事実中、「昭和49年度夏季一時金」を「本件夏季一時金」に改め、「同年12月5日」の次に、「会社の7月2日付回答どおりで妥結して」を加え、「その協定内容」から「な

どであった。」までを次のように改める以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。

協定内容の主なものは、1級職ないし4級職の従業員について、①基準内賃金の平均2.285か月分を2回に分けて支給する、②第1回支給分は、職階乗率を3級職1.05倍、4級職1.10倍とする、1年以上在籍者について平均2.08か月（基準乗率2.0か月）査定幅は原則としてプラスマイナス10パーセント、本年学卒者は一律0.95とする、③第2回支給分は、一律0.2か月分とする、④微差調整および千円未満切捨てにより、第1回第2回合せて平均0.005か月分が増額となる予定である、などであった。

- (3) 本件年末一時金について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の3の(3)認定事実中、「昭和49年度年末一時金」を「本件年末一時金について」に、「年末一時金」を「本件年末一時金」に、「第1次分が分会員に支払がなされた。」を「第1回分が、昭和50年1月31日、第2回分がそれぞれ分会員に支払われた。」に、「上期賞与」を「本件夏季一時金」に改める以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。

4 勤務評定および賃金

- (1) 会社は、勤務評定規則を昭和48年2月1日付で改訂し、本件賃上および一時金（本件夏季一時金および本件年末一時金をいう。以下同じ。）の査定に際しては、同改訂後の勤務評定規則（以下「新規則」という。）を適用して勤務評定を行った。

しかし、会社は、勤務評定規則を上記のとおり改訂したことを少なくとも一般従業員には公表周知しておらず、組合は、初審申立ての時点においては、上記による改訂前の勤務評定規則により勤務評定が行われていると理解していた。

- (2) 新規則の主な内容について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の4の(1)の認定事実（勤務評定規則（抜すい）の部分に限る。）中、第8条の次に、次の1条を加える以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。

第9条（勤務評定調整会議）

総務部長は、前条により行われた評定につき調整会議を開き、評定責任者と審議の上、その評定を調整することができる。

- (3) 会社は、勤務評定規則改訂に際し、新規則の各評定項目ごとの着眼点について、別表10の「評定基準」を作成し、社内通達により、評定者である係長以上の従業員に配布したが、評定に際して、評定者にこの「評定基準」を徹底させるための具体的説明を行っていない。

新規則では、評定者は、第1次が係長、第2次が課長、第3次が部長であり、評定責任者は工場長となっているが、第3次評定までは、各評定項目ごとの評点を合計した総合評点を記入し、最終的に、評定責任者である工場長が、部長とともに工場総合評定会議を開催し、新規則第8条の調整を行い、新規則第7条によって、各総合評点に対応する7段階の区分、すなわち、標準をB'とし、最高位のAから最低位のDまでの各ランク（以下「評定ランク」という。）に格付けすることになる。

なお、工場総合評定会議では、工場内の各部間のバランスを調整するため、従業員個人の、あるいは集団の総合評点が増減される場合があるとされている。

- (4) 会社は、本件賃上げおよび一時金について、評定ランクに対応する査定昇号数および査定率を次表のとおりとした。

評定ランク	賃上げにおける査定昇号数	一時金における査定率
A	15	1.20
A'	13	1.10
B	11	1.05
B'	10	1.00
C	9	0.95
C'	8	0.90
D	6	0.80

但し、評定ランクAおよびDは特例である。

- (5) 会社の給与規定によると、基準内賃金は、本人給、付加給、職階給および役付手当（係長以上）からなり、基準内賃金から役付手当を除いたものを基本給とし、このうち賃上げ査定に関連するものは、職階給である。職階給は、職階と号によって決定され、各職階ごとに初号分額と初号以外の1号分額（以下「職階レート」という。）が決められており、本件賃上げにおける職階レートは、1級職400円、2級職600円、3級職800円であった。従って、職階給部分の賃上げ額は、査定昇号数に職階レートを乗じて得た額となる。但し、賃上げ時に職階昇級が伴い、かつ、賃上げ後の職階給額に対応する号が昇級後の職階にない場合は、その直近上位の額との差額が結果的に加算されることになる。

5 評定ランクと支給実績

- (1) 分会員の評定ランクは次表のとおりである。

氏名	A 1	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 2	A 19	A 20	A 21
昭和 49年度											
賃上げ	C	C	C	C	C	B'	C'	C	C	C	C
夏季一時金	C	C	C	C	C	B'	C'	C	C	C	C
年末一時金	C	C'	C'	C	C	B'	C'	C'	C	C'	C

- (2) 評定理由等について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の4の(7)の認定事実中、「上記」を「前記(1)」に改め、「申立人は」から「主張するところがない。」までを削り、同項に、後段として次のように加える以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。

また、会社は、本件再審査において、個々の分会員らと、年齢、学歴、勤続年数等が近似している藤沢工場従業員8名を選定し、それらの者と分会員らの本件賃上げおよび一時金に関する評定ランクとそれらの査定対象期間中の欠勤、遅刻、早退回数および残業時間数が別表11のとおりであるなどとして、個々の分会員らに対応する非分会員の勤務状況を比較対照する主張を行ったが、8名の非分会員の氏名は明らかにしなかった。

- (3) 本件賃上げおよび一時金に関する調査結果について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の4の(8)の認定事実中、「昭和49年度昇給、夏季一時金および年末一時金」を「本件賃上げおよび一時金」に、「申立人」を「組合」に、「非組合員」を「非分

会員」に、「別表2、4、6のとおり」から「反論する。」までを「別表2、4および6のとおり」とし、別表1から6までを整理して、別表7から9までのとおり分会員と非分会員である従業員の間には格差があると主張する。これに対し、会社は、別表2、4および6について、その調査対象となった従業員について組合が氏名を明らかにしないため、その従業員を特定しえない以上、反論のしようがないとし、また、非分会員である従業員全員の支給実績も明らかにしていない。」に、別表1の表題、頭注および表頭を

「
昭和49年度賃上げ調査結果
(支給当時の分会員)

勤続年数	年齢	賃上げ結果			職階と 査定 昇号数	職階の 標準 昇号数
		(円)	(円)	職階、号		
		基準内賃金 (役付手当を除く)	賃上げ額 (役付手当を除く)			

に、別表2の表題、頭注および表頭を

「
昭和49年度賃上げ調査結果
(非分会員である従業員14名)

勤続年数	年齢	賃上げ結果	職階と 査定昇号数	職階の 標準昇号数
		(円)		
		賃上げ額 (役付手当を除く)		

に、別表3の表題、頭注、表頭および脚注を

「
昭和49年度夏季一時金調査結果
(支給当時の分会員)

年齢	職階	一時金支結額		第1回相当分		
		第1回相当分	第2回相当分	① 査定乗率 (月数)	② 標準乗率 (月数)	③ = ① / ② 査定率
		(円)	(円)			

注、()内は、協定上の、1年以上在籍者についての平均支給月数

に、別表4の表題、頭注および表頭を

「
昭和49年度夏季一時金(第1回相当分)調査結果
(非分会員である従業員13名)

年齢	職階	第1回相当分		
		① 査定乗率 (月数)	② 標準乗率 (月数)	③ = ① / ② 査定率

に改め、同表に脚注として

「注、()内は、協定上の、1年以上在籍者についての平均支給月数」を加え、別表5の頭注および表頭を

(支給当時の分会員)

年 齢	職 階		① 査定乗率 (月数)	② 標準乗率 (職階別基準乗 率×職階乗率) (月数)	③=①/② 査定率
		一時金支給額 (円)			

に改め、同表の「(2.824)」を削り、別表6の頭注および表頭を

(非分会員である従業員25名)

年 齢	職 階	① 査定乗率 (月数)	② 標準乗率 (職階別基準乗 率×職階乗率) (月数)	③=①/② 査定率

に、同表の「(2.869)」を「2.869」に、別表7の表題、表頭、表側頭および表側を

昭和49年度賃上げ調査結果比較

職階	査定率 $\left(\frac{\text{査定昇号数}}{\text{標準昇号数}}\right)$		③=②-①	④=	⑤=
	①	②	査定率格差	③×標準昇号数	④×職階レート
	分会員平均	非分会員平均		格差昇号数	格差金額
1級職					
2級職					
3級職					

に、別表8の表題、表頭および表側頭を

昭和49年度夏季一時金(第1回相当分)調査結果比較

職階	①	②=1×	査定率 $\left(\frac{\text{査定乗率}}{\text{標準乗率}}\right)$		⑤=④-③	⑥=⑤×②
	基準乗率	職階乗率 標準乗率	③	④	査定率格差	格差月数
			分会員平均	非分会員平均		

に、別表9の表題、表頭および表側頭を

「 昭和49年度年末一時金調査結果比較

職階	①	② = 1 ×	査定率 $\left(\frac{\text{査定乗率}}{\text{標準乗率}} \right)$		⑤ = ④ - ③	⑥ = ⑤ × ②
	職階別 基準乗率	職階乗率 標準乗率	③ 分会員平均	④ 非分会員平均	査定率格差	格差月数

」

に改める以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。

6 その後の状況

その後の状況について当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1の5の認定事実中、「昇給」を「賃上げ」に改める以外は、当該事実と同一であるので、これを引用する。なお、引用した部分中、「本件」を「初審」に、「当委員会」を「地労委」にそれぞれ読み替えるものとする。

以上の事実が認められる。

別表10

評 定 基 準

48. 2. 1

職階	評 定	着 眼 点	非常に優れている	すぐれている	良好である	やや劣っている	極めて劣っている
4 3 2 1	貢 献 度	会社の基幹製品となる新製品の開発、製品化、新販路の開拓、受注の拡大あるいは新企画の実施により会社発展に貢献したか。また、担当部門の業績はあがったか。	新製品を開発した。製品化に成功した。新しい販路を開拓した。受注を大幅に拡大した。 新企画を立案、実施し会社に利益をもたらした。 策定した計画以上の成果をあげた。	生産向上に寄与した。 受注を拡大した。 業務上の改善をなし、能率をあげた。 策定した計画どおりの成果をあげた。	担当業務を間違いないで遂行した。 策定した計画にほぼ近い成果をあげた。	担当業務遂行中ときどき失敗があった。 策定した計画の半分しか成果をあげ得なかった。	製品にクレームがつき会社の信用を失墜した。 本人の不注意により販路を失った。 業務上重大な失敗をした。 仕事が遅く、納期に間に合わぬことが多かった。 策定した計画がほとんどできなかった。
4 3	指 導 統 率 力	部下の能力、性格を十分把握し、巧みに矯正、指導向上させたか。また、部下に与えている影響はどうか。	部下の指導、向上に熱心で課(係)内のチームワークをよくとり、業績発揮に貢献した。 部下から尊敬されている。	部下の指導、助言が適切で、矯正向上に効果をあげた。 部下及び周囲から存在を認められ、見られる点が多い。	だいたい部下が通常の仕事を一人前にできるよう指導した。 部下及び周囲から一応それ相応の立場として存在している。	部下の指導、向上にやや配慮に欠けるところがある。 部下及び周囲からほとんど無視されている。	自己本位で部下指導を怠った。 部下に悪影響を与えている。
4 3 2 1	業 務 知 識	業務遂行に必要な専門的知識や実務経験をもっているか。	知識、技能は極めて豊富で、どんな事態でも信頼してまかせられる。	知識、技能は新鮮で、指示なくとも正しく処理し安心できる。	普通の知識、技能を有し、無難にこなしている。	知識、技能はやや不足しており、多少不安がある。	知識、技能は不足、陳腐化している。
4 3	企 画 力	担当業務の目的達成のため、効果的な企画立案ができたか。	優れた先見性と洞察力を有し、卓越した企画を立案することができた。	先見性を有し、普通以上の企画を立案することができた。	指示なくとも一応の企画、立案をすることができた。	企画、立案に指示又は訂正が必要である。	企画、立案が満足にできない。
4 3 2 1	責 任 感	自己の職務を遂行しようとする心構えや自己又は部下の行為に対する責任感はどうか。	困難な仕事でも自ら進んで取り組み、安心してどんな仕事でもまかせられることができ、責任感極めて旺盛である。 部下の失敗に対し、自己の責任として積極的に対処し、償いに余りある成果をあげた。	困難な仕事でもいわず取組み、仕事をまかせることができ、責任感が強い。 部下の失敗に対し、積極的に対処し償いだけの仕事をした。	一応の意欲をもって担当業務を責任をもってやりとげることができた。 部下の失敗に対し、協力的に対処した。	通常の業務はなんとかこなすが、困難な仕事に対しては意欲に欠けるところがある。 部下の失敗については、部下に責任をとらせる。	責任感乏しく、やり遂げようとする意欲に欠ける。 部下の失敗はもとより、自己の責任たることまで、おしつける。
2 1	理 解、判 断 力	周囲の状況を的確に把握し、処置、判断は適切か。	周囲の状況をよく洞察し、理解、判断が人なみすぐれ、的確な計画処理ができる。	状況の理解、判断が速く、推測が的確を得て適切な処置がとれる。	物事の理解、判断を誤ることなく処置を無難にとれる。	物事の理解、判断がときとじて的がはずれ、見込み違いすることがある。	理解が不十分で、的確な判断に欠け、見込み違いが多い。
4 3 2 1	勤 務 態 度	遅刻、欠勤なく、規律をよく守っているか。また、仕事に打ち込む熱意が見られるか。	遅刻、欠勤はなく、熱意に富み、規律正しく、同僚、後輩の模範である。	遅刻、欠勤は少なく、規律をよく守り、まじめである。	遅度なく、規律に従い普通である。	遅刻、欠勤がやや多く、監督なしだと手を抜くことがある。	遅刻、欠勤が多く、仕事に熱しさがなく、規律に従わないことが多い。 かげ、ひながある。
2 1	協 調 性	課(係)内の他の者に協力しているか。	全体の利益を常に優先させ、すすんで協力し、非常に好感もてる。	全体の利益のため、快よく協力している。	大体協力しており、卑鄙をおこさない。	ときとして協力をおしむところがある。	何ごとも自己本位で得にならないことには協力しない。

別表11

昭和49年度賃上げおよび一時金の査定ランクと査定対象期間中の勤務状況

	氏名	職階	賃 上 げ				夏 季 一 時 金				年 末 一 時 金				対応する 近 似 者
			査定ランク	欠 勤 日 数	遅刻早退回数	残業時間数	査定ランク	欠 勤 日 数	遅刻早退回数	残業時間数	査定ランク	欠 勤 日 数	遅刻早退回数	残業時間数	
分 会 員	A1	3	C	1	2 (1)	40.0	C	1 (1)	3 (10)	3.5	C	0	(10)	32.5	A
	A12	2	C	3	1	2.5	C	6 (1)	1 (8)	0	C'	9	(10)	30.0	B
	A13	2	C	19	24 (1)	11.0	C	6 (1)	11 (8)	0	C'	14	14 (8)	0	B
	A14	1	C	1	0	29.0	C	1 (1)	1 (6)	1.5	C	0	(6)	4.5	C
	A15	2	C	1	0	21.5	C	2 (1)	1 (2)	6.5	C'	0	1	12.0	D
	A16	2	B'	1	1	347.0	B'	1 (1)	2 (1)	85.0	B'	0	0	88.0	E
	A2	2	C	1	0	147.5	C	1 (1)	(1)	26.0	C'	7	0	22.0	F
	A17	2	C'	21	0	36.0	C'	7 (1)	(3)	3.5	C'	3	(6)	1.0	G
	A19	1	C	10	6	324.0	C	7 (1)	9 (2)	47.0	C	4	5 (1)	74.5	C
	A20	1	C	6	39	259.5	C	12 (1)	4 (2)	21.5	C'	0	4 (2)	18.0	C
	A21	1	C	2	1	40.5	C	1 (1)	2 (2)	29.0	C	0	0	6.5	H
分会員平均				6.0	6.7	114.4		4.1	3.1	20.3		3.4	2.2	26.3	
近 似 者 (非分会員)	A	3	B'	0	0	91.0	B'	0	0	35.0	B'	0	0	129.0	
	B	2	B'	0	0	294.5	C	0	0	184.0	C	0	0	112.0	
	C	1	B'	0	0	575.5	B'	0	0	371.5	B	0	0	128.5	
	D	2	B'	0	0	630.0	B'	2	1	170.0	B'	0	1	98.5	
	E	2	B'	3	1	185.0	B'	1	0	53.0	C	0	0	160.0	
	F	3	B'	0	0	205.5	B'	1	0	45.5	B'	0	0	55.0	
	G	2	B'	1	8	48.0	B'	1	1	18.0	B'	0	3	0	
	H	1	C	2	0	1.0	C	0	1	6.0	C	0	0	0	
非分会員平均(5、6級 職を除く)				4.48	4.10	267.0		1.92	2.06	127.5		1.12	1.18	118.5	
従業員平均(5、6級 職を除く)				4.56	4.25	258.5		2.05	2.12	121.5		1.25	1.23	113.0	

- (注) 1. 職階は昭和49年4月1日現在。
 2. ()内は外数で、組合用務(ストライキ、証人としての出頭など)を示す。

第2 当委員会の判断

会社は、本件賃上げおよび一時金において、A 1から16名の組合所属分会員を、同人ら以外の藤沢工場従業員に比し低位に評定して実施または支給をしたことが不当労働行為であったとした初審判断を不服として、再審査を申立てているので、以下その主張にそって判断する。

(1) 会社は、会社の実施した勤務評定は評定項目ごとに着眼点を具体的に定めるとともに、その実施にあたっては、評定基準を定めて社内通達で評定者に指示しており、評定者の主観的な恣意による運用がなされえない制度になっていると主張する。

会社が評定項目ごとに定めた着眼点は、前記第1の4の(2)認定のとおりである。

そこで、例えば、

① 「貢献度」の着眼点についてみると、「会社の基幹製品となる新製品の開発、製品化、新販路の開拓、受注の拡大あるいは新企画により会社発展に貢献したか。担当部門の業績はあがったか。」と定められているが、前段部分については、新製品の開発や営業等に関係のない部門の従業員とか、入社直後あるいは勤続年数の短い1、2級職や3級職の一般従業員を対象とする場合、および後段部分も事務部門や現場技術者などの一般従業員を対象とする場合に、どのように評定するのかまでは明らかでないなど、かかる着眼点をもって評定者の主観的な評定がなしえないものであるとは認めがたい。

② また、「勤務態度」についての着眼点は、「遅刻、欠勤なく、規律をよく守っているか。……」と定められており、遅刻、欠勤の回数などで一見客観的かつ公平な評定がなされる着眼点の定めのようにみえるが、遅刻、欠勤の回数が何回であれば何点に評定されるか、評定基準などにも定められておらず、評定者の裁量に委ねられているのであるから、かかる着眼点のみをもって評定者の主観的な評定がなしえないものであるとは認めがたい。

③ 3、4級職に適用される「指導、統率力」についての着眼点は、「部下の能力、性格を十分把握し、巧みに矯正向上させたか。また、部下に与える影響はどうか。」と定められており、部下の存在を前提にしているのであるが、3、4級職で部下のいない従業員もあり、また、分会員には部下がいないのであるから、その場合この着眼点によりどのように評定するのか明らかでない。

また、前記第1の4の(3)認定のとおり、会社は別表10の評定基準を社内通達として評定者に配布しているが、その内容や評定方法についてそれ以上説明していないのであり、評定者がその基準に示された内容を各自に解釈して実施していることは後記(2)判断のとおりである。

したがって、たとえ会社の具体的に定めた着眼点、評定基準によって評定したとしても、評定者が主観的な恣意による評定をなす余地があり、評定者による恣意的運用がなされえないとの会社の主張は採用できない。

(2) 会社は、分会員らを低位に評定した理由について、同人らと年齢、学歴、勤続年数等のほぼ等しい藤沢工場従業員から選定した者とを比較対照したところからわかるように、分会員らはいずれも非分会員に比べ、残業時間数が少ない、欠勤・遅刻・早退が多いことのほか、仕事のミスが多い、上司の指示に従わない、能率が劣る等勤務成績が悪いことの疎明が十分になされており、したがって、分会員らを低位に評定したことに合理性が認められ、不当労働行為といえないことは明らかであると主張する。

しかしながら、会社が分会員らと比較対照するために選定した藤沢工場従業員は、分会員らと年齢、学歴、勤続年数のほゞ等しい者というだけで、選定基準も明らかでなく、担当業務や氏名も明らかでないのであり、しかも、別表11の非分会員AないしHの欠勤等の回数は、従業員平均のみならず非分会員平均との間にも差があり、この差が何に起因するものかは明らかでない。したがって、分会員らと比較対照する従業員としてAないしHが適切であるか否か疑問である。

また、別表11で比較対照されているのは、評定ランクと残業時間数と欠勤、遅刻、早退の回数である。これらが評定ランクに直接影響する評定項目としては「勤務態度」のみであるところ、「勤務態度」の評点は5点であり、全評点45点の9分の1を占めるにすぎない。したがって、欠勤等が多いことのみをもって分会員らの評定ランクが低位であることの直接の疎明にはなりえないものといわざるをえない。

さらに、会社は、分会員らの残業時間数が相対的に少く、そのことを低位に評定したことの理由としてあげている。しかしながら、残業時間数の多寡を勤務評定に影響させることの当否はともかくとして、会社自身の定めた評定項目ごとの着眼点や評定基準に残業時間数をあげていないにもかかわらず、評定にあたってこれを大きく評価することには疑問がある。また、残業が職場や業務内容、業務の繁忙によって変化していること、しかも、残業時間数の多少をどの評定項目で評定するかは評定者の判断に委ねられていること、すなわち、会社の証人によると、仕事が納期に間に合わないのに残業が少い場合は、「貢献度」のみならず、「責任感」などの項目でマイナスの評定をし、他の人が忙しいのに残業で協力しなければ「協調性」でマイナスの評定をしているのであるから、どの項目にどの程度影響させるかは、評定者に委ねられているのである。このような残業の実施とその評定方法に関する実情からみると、残業が少いことをもって分会員らを低位に評定した合理的理由とすることには疑問がある。

そのほかに、会社は、分会員らを低位に評定した理由として、同人らは仕事のミスが多い、上司の指示に従わない等をあげているが、他の従業員との比較において、どのようにミスが多く、指示に従わないかの具体的疎明がない。

したがって、分会員らを低位に評定した合理的理由の疎明は不十分であり、会社の主張は採用できない。

- (3) 会社は、そもそも分会員らを低位に評定したことが不当労働行為であるというためには、分会員の評定が他の従業員の平均評定値と等しいか、あるいはそれ以上であるべきであるのに低位に評定されたものであるとの疎明が必要である、それにもかかわらず、組合は分会員が低位に評価されている事実のみを疎明しているにすぎない、一方、会社は格差の生じたことの合理的理由を一応主張立証したにもかかわらず、初審命令はそれをもって抽象的であるとし、組合の疎明した事実をもって不当労働行為が成立すると判断したことは、立証責任を転換するものといわざるをえず、労組法の立法趣旨に違反するものであって、許されないと主張する。

しかしながら、本件の場合、組合は、分会員らが非分会員に比して低位に評定されている事実を疎明し、そのことが会社の不当労働行為意思によるものであると主張立証し、会社も格差の存することを肯認し、その格差が客観的かつ合理的な勤務評定の結果にすぎないと抗弁しているのであるから、会社がその格差の合理性について立証するのは当然であ

って、立証責任を転換するものであるとする会社の主張は採用できない。

- (4) 前記第1の2の(1)、(5)、(6)および(7)認定のとおり、会社は、分会公然化以降1年余りにわたり、組合員名簿の未提出、交渉人数、交渉場所等の団体交渉ルールが不合意であることを理由に団体交渉を拒否し、本件賃上げ等を含めて昭和49年12月3日にはじめて団体交渉が開催されているのである。その間には、昭和48年度年末一時金等の要求に関する団体交渉拒否、同一時金の不支給、本件賃上げおよび本件夏季一時金要求に関する団体交渉拒否、本件賃上げ額の仮払い拒否等が地労委、当委員会、横浜地裁、横浜地裁川崎支部で不当労働行為と判断されているのである。それに対し、会社は、救済命令の取消しを求めて行政訴訟を提起し、あるいは仮処分決定に対して異議を申立てる等して争い、結局、昭和49年12月3日に至り団体交渉が開催され、本件賃上げおよび本件夏季一時金は同月5日に、本件年末一時金は同月16日にそれぞれ妥結している。

このように、分会公然化以降、会社は、一貫して組合を嫌悪して紛争を惹起し、分会員の組合活動を妨害排除しようとして、賃上げと一時金の実施または支給を遅らせてきたものと認められ、その時期に分会員は著しく減少している。

そこで本件賃上げおよび一時金の評定をみると、分会員らが、1名を除きいずれも標準より低位に評定されていることは、前記第1の5の(1)認定のとおりであり、分会員ら以外の従業員の評定ランクがどの程度であったかは不明であるが、本件賃上げおよび一時金の支給実績をみると、分会員らと分会員ら以外の従業員の間には、前記第1の5の(3)認定のとおり格差が認められるのであり、その格差は、他に合理的理由が認められないのであるから、評定によるものと認められる。そして、分会員らが低位に評定されたことの合理的理由がないことは、上記(1)、(2)判断のとおりである。したがって、分会員らを低位に評定し、分会員ら以外の従業員との間に格差をつけた会社の行為は、分会員を嫌悪してなした不利益取扱いであると同時に組合を弱体化するためになした支配介入といわざるをえず、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

- (5) 会社は、初審命令が救済している分会員のうちA4ら数名は初審命令当時すでに組合を脱退しているのであるから、同人らについては、組合には救済を求める利益がないといわざるをえず、このことを看過して同人らを救済している初審命令は取消されるべきであると主張する。

他方、組合は、本件のように賃上げ等で分会員が低位に評定されたことは、分会員に対する差別であるとともに、組合という団結体に対する差別ならびに支配介入であり、このことは労働組合法第7条が組合と同時に組合員も救済を申立てうる旨定めていることから自明の理である、また、組合を脱退したからといって当該組合員および当時の組合に対する差別の事実が消失するものとはいえず、このことは、組合員が個人で救済を申立てた後に組合を脱退したからといって、申立権者たる地位を失わないことから裏付けられるのである、したがって、脱退者について組合に救済を受ける利益がないとの会社の主張は、脱退者に対する不当労働行為のやり得を認める結果となり、許されないと主張する。

ところで、本件において組合は、その救済として賃金、一時金の差額の支給を求めているのであるが、前記第1の1の(2)認定のとおり、初審命令で救済されているA1、A3、A4、A5、A6およびA7の6名は組合を脱退しており、しかもA1ら6名は組合による救済を求める意思を明らかにしていないのであり、他に格別の事情も認められない本件

においては、組合は同人らの不利益是正に関する被救済利益を失ったものと解するのを相当と考える。したがって、これと反する初審判断は失当である。

以上のとおり、組合を脱退したA 1ら6名に関する初審命令主文第1項を主文のとおり変更し、その余の本件再審査申立てには理由がないので、労働組合法第25条、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56年6月3日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎