

命 令 書

申立人 東京三多摩金属労働組合
申立人 X₁、X₂、X₃
被申立人 株式会社 共立

主 文

- 1 被申立人株式会社共立は、申立人X₁、同X₂、同X₃に対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和48年度から昭和50年度までの賃金を、申立人3名が属する各職級の中位の賃金にあったものとして是正し、それに基づいて再計算した金額と、既に支給済の賃金との差額を支払うこと。
 - (2) 昭和48年から昭和50年までの夏季及び冬季一時金を、前記(1)で是正した賃金に基づき、考課部分を60%として再計算し、既に支給済の一時金との差額を支払うこと。
- 2 昭和46年夏季一時金以前に係る申立て及び損害賠償請求に係る申立てを却下し、昭和46年冬季一時金、昭和47年度賃上げ、同年夏季一時金及び同年冬季一時金についての申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人東京三多摩金属労働組合（以下「組合」という。）は、三多摩地域の金属機械産業及びその関連産業に従事する労働者で組織する労働組合であり、本件申立時における組合員は約1,000名である。そして、被申立人株式会社共立には、同会社従業員で組織する組合の共立分会（以下「分会」といい、前述の「組合」と併せて、「組合」という。）があり、本件申立時の分会員は3名である。
- (2) 申立人X₁、同X₂、同X₃は、被申立人会社に勤務する組合員であり、X₁は分会の執行委員長、X₂は分会の書記長である。
- (3) 被申立人株式会社共立（以下「会社」という。）は、農業管理機械、林業機械、エンジン等の製造を業とする株式会社であり、肩書地（編注、東京都三鷹市）に本社及び三鷹工場を、岩手県盛岡市に盛岡工場、神奈川県横須賀市に横須賀工場を置き、本件申立時の従業員は約800名である。
- (4) なお、会社には、分会のほか、会社従業員で組織する共立労働組合（以下「共立労組」という。）があり、本件申立時の組合員は618名である。

2 分会公然化以後の労使関係

- (1) 分会は、昭和38年6月に結成され、以後非公然活動を続けていたが、昭和41年4月20日、分会公然化を前にし、会社従業員に対するビラ配布を行った。ところが、その直後

- の同月28日、共立労組が結成された。
- (2) 分会は、昭和41年5月12日に公然化し、翌13日、会社に通告するとともに、要求書、団体交渉申し入れ書を提出した。
 - (3) しかし、会社は、団体交渉については、外部の者の出席は認めないとし、あるいは、組合員名簿、役員名簿の提出を求めるなどしてこれに応ぜず、さらに、その後7月には、分会が会社構内で集会を開いたことを理由として、参加者に警告書を発し、その保証人に対して警告書の写を発送するなどのことがあり、また分会が分会員を除く従業員に対して特別一時金が支給されたこと等に対する抗議のビラを貼付したことを理由として、I外9名に、出勤停止処分を行った。
 - (4) 組合は、会社によるこれらの行為が、いずれも不当労働行為に該当するとして、昭和41年7月、当委員会に対し救済を申立てた。なお、この件については、同年8月10日、当委員会において和解が成立し、組合は申立てを取下げた。
 - (5) 和解成立後の昭和41年10月頃、休憩時間中に、X₂が、分会ニュースを配布しようとしたところ、当時管理部の部長付だったB₁は、X₂に対し、許可を受けたかと聞き、X₂が受けていないと答えたところ、「取り上げるぞ」といった。
 - (6) 昭和42年2月頃、三鷹工場の人事担当者であったB₂は、新任のあいさつの形を借りて、組合員の親元に対し、「美辞麗句のかげに目的以外の目的をひそめ、一方的な思想で政治闘争をも意図し、若年層を駆り立てて、争議を通して団結を固め、思想拡大に窮々とするような組合は企業の発展を阻害するまでも決して利益にはならないと信じ、残念に思っています」などと、暗に組合を非難する文書を郵送した。
 - (7) 昭和42年4月頃、分会が掲示板に、春闘に関する団体交渉の内容を組合員に知らせる掲示をしたところ、会社から撤去するよう要求され、さらには一方的に撤去された。また同月末頃、メーデー前夜祭のポスター掲示について会社に許可を求めたが、政治的文言が記載されているとして、会社は、この掲示を許可しなかった。
 - (8) 組合掲示板については、和解成立後、ベニヤ板1枚程度の大きさの掲示板を仮設していたが、会社は、新工場建設のためこれを撤去した。

なお、会社は、変電所付近に新たに掲示板を設置することを提案したが、分会は危険な場所であり、人が近づかない場所であることもあってこの場所に反対し、それ以降分会の掲示板は設置されていない。
 - (9) 組合事務所については、和解協定において、共立労組と差別せず供与することになっていたが、会社が昭和42年7月頃、適当な物件が見つからないとして分会用に設置した建物は、共立労組のものと比較して、会社出入口から遠いこと、狭いことなどの問題があったため、当初分会は、この使用に難色を示していた。しかし、その後、昭和44年分会はこの建物を使用することに決定し、会社にその旨申し入れたが、会社が共立労組との協定に固執し、部外者の出入りを認めないなど、分会にとって受け入れ難い条件を提示してきたため結局折り合わず、使用するに至らなかった。なお、昭和47年3月、会社は、「協定ができれば即時事務所を設置する用意がある。」旨組合に通告する一方、青少年犯罪の温床になる恐れがあるとの理由で、この建物を撤去した。
 - (10) 昭和44年3月、国の農政の転換により、会社の中心機種であった大型防除機など、農業機械の売上が大巾に低下し、会社の業績も急速に悪化した。そこで会社は、①不採算

機種の廃止、②機構、組織の簡略化効率化、③直間比率（直接生産に従事する直接員と事務部門等直接生産に従事しない間接員との比率）の是正、④職能給導入の検討、の4つの柱からなる再建案を策定し、昭和45年4月、共立労組、分会にそれぞれ提案した。この提案について共立労組は合意し、分会は、配転その他については、個人的な事情等をよく聞いて実施してほしいとの要望を付して、基本的に合意した。

(11) この再建案のうち、組織機構の簡略化、効率化の一環として、常務を含む5名の役員が退任し、6部を廃止し、当時23課あった課を半減し、多数の降格者が生じた。また直間比率の是正にあたっては、人員整理を行わないことを目指したため、①本人が希望した場合、②直接工を経験した者、③工業系の学校の卒業者、のいずれかに該当する者の中から、昭和45年6月以降、間接員から直接員への職種の転換が逐次行われた。

(12) 直間比率是正の一環として、会社は、昭和45年9月、X₁を組立1課課長付技術スタッフから組立課組立係に、X₂を管理部補給課から機械課第1係に、いずれも間接員から直接員への職種の転換を伴う配転を行った。この配転について分会は、団体交渉において、会社に対し、理由の説明を求めたが、納得できる説明はなく、結局、分会は反対し、X₁、X₂も異議をとどめたまま新しい職場についた。

なお、この配転について、組合は、昭和47年4月3日、配転前の原職に復帰させるよう要望したが、同月10日、会社は、両名の原職復帰の要望は受け入れられないと回答した。さらに組合は、昭和49年11月22日付要求書で、X₂、X₁について、昭和45年8月以前の職場あるいは同等内容の職場に、組合と協議の上復帰させるよう要求したが、会社は、これに応じなかった。

(13) 会社は、合理化の一環として、職能給の導入を検討していたが、昭和46年3月1日、分会に対し、春闘要求に対する回答と併せて、職能等級評価基準書等を組合に提示し、4月1日の団体交渉においてこの趣旨を説明した。この職能給について分会は、中高年齢層には希望が持てない制度であり、年齢別の最低保障を取り入れるべきであると要求していたが、その後会社と共立労組とが、4月13日に妥結協定したこともあり、会社は、分会とは協定を結ばないまま、4月20日、従業員に辞令を交付し、1月1日に遡って実施した。そして分会は、同年9月、組合員個々人の格付について反対したのを始めとして、その後も辞令交付後数回にわたって抗議した。

(14) 昭和50年3月26日、X₃が、春闘に関するビラを会社門内1～2メートル入った場所で配布していたところ、B₃総務部長は、X₃を門外に押し出すとともに、同日文書で注意した。

3 分会公然化以後の会社における賃金・一時金決定と組合の対応

(1) 昭和41年夏季一時金について、会社は、共立労組とは、6月25日妥結協定していたが、分会とは、8月10日、当委員会における前記の和解協定で、共立労組との協定と同内容とし不当な差別はせず、同月11日に支給する旨協定した。なお、共立労組との協定では、管理職を除く社員等の1人当たり平均71,000円（2.8か月）、個人別支給額についての考課算入方式は会社の従来方式を尊重する等となっていた。

ところで、この一時金について、分会員の平均支給額は、共立労組員の平均支給額を10%余り下回った。なお、X₁は2.4か月、X₂は2.57か月、X₃は2.64か月であった。

(2) 同年冬季一時金について、会社と分会は、12月16日、金額等、夏季一時金と同様の内

容で妥結調印した。しかしながら、分会執行委員の支給額は、平均を10%以上も下回り、 X_1 は2.03か月、 X_2 は2.17か月、 X_3 は2.3か月であった。

X_1 は、当時の上司であった組立1課のB₄課長に対し、支給額が低い理由を質したところ、同課長は「胸に手を当ててみればわかるだろう」「考えを変えなければだめだ」などといった。

- (3) 昭和42年度賃上げについて、会社と共立労組とは、①管理職を除く有資格者平均13.5% (3,463円)、②個人別定期昇給額についての計算は、会社の従来方式とする等の内容で妥結し、分会は、口頭により金額について妥結を通告した。しかし、この年度の昇給率は、 X_1 8.4%、 X_2 8.3%、 X_3 10.6%であった。

なお、この年度の賃金引上げ要求に際し、組合は、2月13日、査定に関する内規の改訂についても併せて要求した。

- (4) 同年夏季一時金について、会社と組合とは5月16日、管理職を除く有資格者平均146,000円 (5.0か月)、考課算入方式は会社の従来方式による等で妥結調印した。しかし、 X_1 は4.45か月、 X_2 は4.0か月、 X_3 は4.86か月の支給率であった。

- (5) 同年冬季一時金について、会社と共立労組とは、有資格者1人当たり平均86,000円 (2.9か月) で妥結し、分会は、口頭で金額について妥結を通告した。しかし、 X_1 は2.76か月、 X_2 は2.1か月、 X_3 は2.75か月の支給率であった。

- (6) 昭和43年度賃上げについて、会社と共立労組とは、2月7日、有資格者1人当たり平均14.5%で妥結し、分会は、金額についてのみ口頭で妥結を通告した。しかし、この年の X_1 の昇給率は8.7%、 X_2 は9.4%、 X_3 は8.0%であった。

- (7) 同年夏季一時金について、会社と共立労組とは、5月25日、有資格者1人当たり平均146,000円 (4.7か月) で妥結した。しかし X_1 は4.16か月、 X_2 は3.93か月であり、この期に入院した X_3 の支給率は2.87か月であった。

分会は、この差別に対して、団体交渉において裁判闘争も辞さないことを表明したが、会社は、公的場所においても差別をしていないことを証明できると回答した。

- (8) 同年冬季一時金について、会社と共立労組とは、有資格者1人当たり平均86,000円 (2.75か月) で妥結した。そして分会は、金額についてのみ妥結することを口頭で通告した。なお、この時の支給率は X_1 2.55か月、 X_2 2.24か月、 X_3 2.46か月であった。

分会は、この一時金をめぐる団体交渉において、会社に対し、査定についての考え方を質したが、会社は「内規になっているからいえない」とし、回答しなかった。

- (9) 昭和44年度賃上げについて、会社と共立労組とは、3月10日、16才~22才平均17%、23才~30才平均15%、31才以上12.5%の平均昇給率等で妥結した。しかし、23才~30才の間にあった X_1 は11%、 X_2 は12.7%であり、31才以上にあたる X_3 は9.9%の昇給率であった。

- (10) 同年夏季一時金について、会社と分会とは、6月21日、支給額は管理職を除く有資格者平均85,000円 (2.5か月)、個人支給額は50%プラスマイナス20%の考課部分、30%の勤怠部分、20%の勤続部分からなる考課算入方式を用いることなどで妥結調印した。しかし、 X_1 は2.17か月、 X_2 は2.37か月、 X_3 は2.24か月の支給率であった。

- (11) 同年冬季一時金については、会社と共立労組とは、有資格者1人当たり平均60,000円 (1.77か月)、考課50%プラスマイナス10%、勤怠30%、勤続20%などで妥結し、分会は

- 金額について妥結を通告した。しかし、 X_1 は1.57か月、 X_2 は1.17か月、 X_3 は1.63か月の支給率であった。
- (12) 昭和45年度賃上げについて、会社と共立労組とは、平均昇給率16.57%（平均15.5%、直接手当1.07%）、27才～30才の2級は14.1～18.4%、3級は12.2%～16.7%、31才～35才の2級13.0～15.7%、3級13.0～15.4%の昇給率とすることなどで妥結した。しかし、この時も X_1 は14.1%、 X_2 は14.1%、 X_3 は13.9%の昇給率であった。
- (13) 同年夏季一時金について、会社と共立労組は、7月20日有資格者平均79,000円（2.0か月）、考課50%プラスマイナス20%、勤怠30%、勤続20%などで妥結し、分会は、金額について口頭で妥結を通告した。しかし、この期においても、 X_1 1.86か月、 X_2 1.68か月、 X_3 1.82か月であった。
- (14) 同年冬季一時金について、会社と共立労組は、11月18日、有資格者平均80,000円（2.0か月）、考課等夏季一時金と同様の内容で妥結した。しかし分会は、会社に対し、「職務遂行能力の発揮度および貢献度などの評価方法、内容」など、その内容が不明確であるかぎり調印することは不可能であるとして、この明確化について文書で要望した。なお、この期についても、 X_1 1.22か月、 X_2 1.6か月、 X_3 1.72か月の支給率であった。
- (15) 昭和46年度賃上げについて、会社と共立労組は、有資格者1人当たり平均9,545円（23.0%）で妥結した。一方分会は、考課部分等について異議をとえながらも、金額については妥結した。なお、この時の昇給率は X_1 23.4%、 X_2 25.4%、 X_3 12.2%であった。
- (16) 同年夏季一時金について、会社と共立労組とは88,000円（1.7月）で妥結し、分会は金額についてのみ妥結を通告した。しかし、この期も、 X_1 1.49か月、 X_2 1.54か月、 X_3 1.63か月の支給率であった。
- (17) 同年冬季一時金について、会社と分会とは、11月29日有資格等1人平均105,000円（2.0か月）で妥結した。しかし X_1 が1.72か月、 X_2 が1.67か月、 X_3 が1.8か月の支給率に過ぎなかったため、分会は12月16日、会社に対し、「組合として、会社のこのような不明解な不当きわまる三金労組役員に対する賃金差別に対し、深い憤りを感じここに強く抗議を行うものであり、また不当差別の差額分を即刻支給するよう要求する」旨の抗議文を提出した。
- (18) 昭和47年度賃上げについて、分会は、会社の最終提示額8,400円（16.3%）に対し、金額についてのみ口頭で妥結を通告したが、その後5月25日、会社に対し、実施時期及び配分について、「賃上げの実施期は1月1日付をもって行う、8,400円の配分方法は全額一律をもって行う、という基本的姿勢に組合はあるということをここに通告いたすものであります」との通告書を提出した。なお、この時の昇給率は X_1 14.2%、 X_2 12.7%、 X_3 11.1%であった。
- (19) 同年夏季一時金について、会社と共立労組とは、7月7日130,000円（労組員平均2.13か月）、人事考課60%プラスマイナス10%、勤怠考課40%などで妥結した。
- しかし、この期の支給率は X_1 1.9か月、 X_2 1.85か月、 X_3 1.96か月であったため、組合は、7月18日付文書で、会社に対し組合員の勤続年数、平均年齢はいずれも会社平均を上回っているにもかかわらず、支給額が会社平均を下回るとして「夏期一時金の組合に対する支給内容は、明らかに不当差別であり、組織攻撃にほかならないものであると判断せざるを得ません。……この重大なる不当労働行為に対して、強く抗議を行うもの

であります。」との抗議書を提出した。

- (20) 同年冬季一時金について、会社と共立労組とは、12月6日、160,000円(労組員平均2.63か月)で妥結した。

分会は、金額について妥結を通告したが、この時の支給率は、 X_1 2.50か月、 X_2 2.35か月、 X_3 2.53か月であったため、組合は12月21日、会社に対し、①組合公然化以来6年余の間に、組合員に対して2万円前後の賃金上の不当差別を行い、さらに X_1 、 X_2 については、現業職への配転を行うなど、二重、三重の差別を行っている、②47年の年末一時金について、組合員の平均は148,222円(2.48か月)であり、会社が考課で組合員を一方的に差別していることを示している、③組合が一時金支給後、団体交渉や個々の職制を通じて、差別の理由の説明を求めているにもかかわらず、明確な回答を行わず、不当労働行為に該する言動を行っている。として、賃金差別を行っている会社に対し、強く抗議するとともにその釈明を求めるものであります、との抗議文を提出した。

- (21) 昭和48年度賃上げについて、会社と共立労組とは、平均14,500円(24%)、各級の賃金巾2級64,000～81,000円、3級81,000～94,000円、4級94,000～102,000円等で妥結した。しかし、 X_1 は18.2%、 X_2 は25.8%、 X_3 は27.9%の昇給率であった。

組合は、昭和48年5月25日付要求書で、 X_1 、 X_2 、 X_3 の賃金を105,500円とするよう要求していたが、会社が3名の評価は適正であると回答したのに対し、6月18日「公然化以来会社から目のかたきにされ、弾圧を加えられながら、公然とたたかっている組合の組合員に対し、正しい評価など行えようはずはないことは火をみるよりも明らかであり、年齢、勤続とも会社の従業員平均を上回っている組合員の平均賃金は、会社の男子平均を下回っており、このことは、評価がでたらめであることを物語っている」とし、「第三者に適正か否かの判定を仰ぐ以外になく、その用意がある」旨の通告書を会社に提出した。

- (22) 同年夏季一時金について、会社と共立労組は、6月30日、平均200,000円(2.67か月)等で妥結し、分会は、7月6日付通告書によって、金額については了承し、人事考課・勤怠考課は一切行わないことなどの要望を付して妥結を通告した。しかし、この時の支給率は、 X_1 2.61か月、 X_2 2.61か月、 X_3 2.6か月であった。

- (23) 同年冬季一時金について、会社と共立労組とは、11月30日、平均252,000円(3.43か月)で妥結した。しかし、この時の支給率は、 X_1 3.35か月、 X_2 3.16か月、 X_3 3.27か月であった。

これに対して組合は、12月21日、文書で、年齢、勤続年数において会社平均を上回っている組合員に対する支給額が平均を下回ったことについて、重大なる不当労働行為であるとして抗議した。

- (24) 昭和49年度賃上げについて、会社と共立労組とは、賃上げ1人当たり平均27,500円(ベースアップ22%、定昇6.4%、是正5.59%、世帯手当3.2%、合計37.19%)、男子社員の賃金巾2級79,000～105,000円、3級105,000～122,000円、4級122,000～132,000円などで妥結し、組合は、最低賃上率を28.4%以上とすることなどの条件を付して、4月27日、文書で妥結を通告した。しかし、この時の昇給率は、 X_1 29.6%、 X_2 34.6%、 X_3 28.2%であり、その結果、 X_1 、 X_2 は、それぞれ105,000円の賃金となったが、これは後に述べるように両名ともこの年度に3級に昇格していたためであって、同級においては最低

の賃金であった。

そして組合は、不当差別が引続き行われ、さらに拡大していることは重大な不当労働行為であるとして、5月15日付文書で抗議し、組合員3名に対し、同年齢、同条件の者との差別の是正を要求した。

(25) 同年夏季一時金について、分会は、1人当たり平均350,000円(3.557か月)の支給額について妥結した。しかし、この時の支給率は、 X_1 3.5か月、 X_2 3.07か月、 X_3 3.5か月であったため、組合は、7月17日、文書で抗議した。

(26) 同年冬季一時金について、会社と共立労組は、385,600円(4.1か月)で妥結した。しかし、分会員3名の支給率は、 X_1 4.03か月、 X_2 3.92か月、 X_3 4.1か月であった。

(27) 昭和50年度賃上げについて、会社と共立労組とは、平均18,400円(19.2%、ベースアップ11,500円=12.0%、定昇3,300円=3.5%、是正1,500円=1.5%、個別是正600円=0.7%)、各級賃金巾2級92,000~124,000円、3級124,000~144,000円、4級144,000~154,000円等で妥結し、分会は、口頭で妥結を通告した。しかし、分会員3名の賃上率は、 X_1 および X_2 は18.1%、 X_3 は15.4%であり、 X_1 と X_2 の賃金は、3級中の最低であった。

そして、組合は、基準内賃金引上げ部分についても、組合平均は、従業員平均の支給率を下回っており、組合に対する不当差別が引続き行われ、さらに拡大していることは、重大なる不当労働行為と判断せざるを得ないとして、5月27日、文書で抗議した。

(28) 同年夏季一時金について、共立労組は平均400,000円(3.6か月)で妥結した。そして、分会員3名の支給率は、 X_1 3.56か月、 X_2 3.36か月、 X_3 3.62か月であった。

これに対して組合は、7月22日付文書で、組合員の賃金が同期入社あるいは同年齢、同条件の者と比較し、著しい差別が行われており、一時金での部分的差別は差別を一層拡大するものであるとし、組合と協議の上適切な状態に復することを要求すると同時に抗議した。

(29) 同年冬季一時金について、会社と共立労組は、380,000円(3.5か月)で妥結し、組合は、一切の査定を行わないこと、一時金の計算基準となる組合員の賃金を組合員と同期入社あるいは同年齢、同条件の者と同等とすることなどの条件を付して、12月5日、文書で妥結を通告した。

4 会社における職能給制度と賃金、一時金決定のしくみ

(1) 昭和46年に発足した、会社における職能給制度は、まず、職掌を「一般職掌」「技術職掌」「現業技能職掌」「特務職掌」に区分する。

(2) ついで、当初は、各職掌を1級職、2級職、3級職、監督職の4段階の職能等級に区分していたが、48年に3級職と監督職との間に4級職を設け、更に49年には、監督職を5級職と呼び変え現在に至っている。

(3) 各職級への格付は、次に述べる人事考課により、職能等級評価基準書に基づく各級の職能遂行要件の該当する職級に格付し、各上位職級への昇格は、各級の職能遂行要件を満たし終ったと認められる時に行われる。なお、1級職から2級職への昇格は、年齢により自動的に昇格する。

(4) 昇給は、人事考課の点数に基づき、各職級内の順位を定め、各職級の賃金巾の中で、その順位により昇給額を決定する。

(5) 一時金については、次に述べるように、別に定める一時金のための人事考課の結果を60%、勤怠を40%として換算し、支給額を決定する。

5 会社における人事考課について

(1) 昇給、昇格のための人事考課は、各人の職務能力の発揮度および貢献度について考課評定し、各職掌別職能等級内における全員の序列を決定することを目的とし、昭和46年に職能給制度が発足した当時から48年までは、①統率力、②知識、技能、③理解、判断、応用力、④表現、折衝、⑤体力、忍耐、⑥企画、立案、⑦仕事の処理、⑧服務規律、⑨積極度、⑩研究意欲、⑪責任感、⑫協調性、⑬人望（品性、信望、信頼性）、の各項目について、10点満点として評定し、各項目ごとに、職掌、職能等級によって異なる評価ウエイトを乗じて評価点とした。なお、昇格については、前記のうち①～⑦の項目について評価することになっていた。

(2) そして、昭和49年以降は、本件申立人3名の該当する「現業技能職掌」1～3級については、「仕事の正確さ」「仕事の速さ」「報告」「責任感」「協調性」「規律」「研究心（創意工夫）」「安全衛生」「職務知識」「実行力」「理解力」の各項目について、異なるウエイトで評価し、満点を150点として考課することに変更して、これを昇給に適用し、昇格については、指導・統率力など10項目について別に考課することに変更した。

(3) 昇給、昇格の考課対象期間は前年3月1日から当年2月末日である。なお、昭和46年以前は、昇給が1月1日付で行われていたので、考課対象期間も早くなっていた。

(4) 一時金に関する評価は、夏季については前年11月1日から当年4月30日までについて、冬季については5月1日から10月31日までについて、「指導・統率」「知識・技能」「仕事の処理」「理解・判断・計画性」「服務規律」「積極性・研究意欲」「責任感」「協調性」「人望」について、5点から1点まで5段階で考課し、さらに「総合評価」としてAからEまでの5段階で考課し、Aを70点とし、以下5点きざみでEを50点として換算し、以上の合計点を一時金の評価とする。

(5) 一時金の額の決定は、評価の結果を60%、勤怠を40%として決定する。

(6) 考課者は、第1次が課長、第2次が部長または工場長、第3次が本部長であった。

6 各人別考課結果について

会社が主張する各人別の考課結果は、次のとおりである。

(1) X₁について

① 昭和49年度の昇格については、2級の職能遂行要件を満たし終わったものとして3級に昇格させた。

② 同年度昇給については、3級として評価した結果、日常の業務を早くまとめて次の作業に移るといような意欲に欠けることが「仕事の速さ」で、修理内容説明書を催促されなければ出さないことが再三あり、このことが「報告」で、自分から進んでリーダーに相談して作業を進める意欲がなく、他の者を手伝う意欲もなかったことが「協調性」で、日常業務で定めている規律、規則などを自分から率先して向上をはかろうという態度になく、職場内の士気の向上に対する考え方に欠けていたことが「規律」で、いわれたことだけをやっていればいいという態度であり、進んでものごとを処理しようという点に欠けていたことが「実行力」で、それぞれマイナスに評価された。

③ 昭和50年度昇格については、全般的に見て、昇格に値する評価内容に乏しく、3級

にとどめた。

- ④ 同年度昇給については、勤務成績、勤務態度、勤務の知識・能力は、49年と比較して変化はなく、「報告」については、前年と比して若干の変化はあったが、催促して始めて報告することが再三あり、またQCサークルなどを利用して職場内のモラル向上を計っている時に、こういう中にとけ込もうという意欲に欠け、クレームについて率先して出張し、手直しをすることがなかったことが「協調性」で、士気の向上に他が努力しているのに耳を貸さないことが「規律」で、それぞれマイナスに評価された。
 - ⑤ 同年夏季および冬季の一時金に関する評価では、「指導・統率」「責任感」「協調性」等、やや劣る項目もあったが、全般的にみて普通であった。
- (2) X₂について
- ① 昭和49年度昇格については、勤務実績、保有能力などを総合評価した結果、2級職としての要件を満たし終ったと評価され、3級に昇格した。
 - ② 同年度昇給については、段取り作業、刃物の製作、刃先の研削の仕事が十分でなく、係長、上級者に面倒をみてもらわなければならなかったことが「仕事の速さ」「仕事の正確さ」で、不良の多発などの異常事態が発生した場合、すみやかに報告しないと不良の多発、仕事の遅れにつながるが、そのような報告が遅かったことが「報告」で、仕事の遅れに対し、自ら遅れを取り戻そうとしなかったし、係長、課長の残業要請にもあまり残業しなかったことが「責任感」で、係長、課長に対する協調性は普通以下であり、同僚に対しても自分本位の考え方を押しつけて、人の話に耳を傾けようとしないことが「協調性」で、上司の命令に対し快く従うことがなかったことが「規律」で、日常作業の中で実力を十分に発揮しようとしなかったし、作業態度も積極的ではなかったことが「実行力」で、それぞれマイナスに評価され、結果として、3級職の同僚と比較して低い方であった。
 - ③ 昭和50年4月の昇格に関する考課については、ピン穴仕上に関して、X₂が使っていたのは、古い機械ではあったが、不良が出やすかったことが「仕事の正確さ」で、不良の原因について係長、チーフに対する報告が遅れたことが「報告」で、機械のトラブルで仕事が遅れた時に残業、休日出勤等でそれを取り戻そうという意欲がなかったことが「実行力」で、それぞれマイナスに評価され、総体として3級としての職能遂行要件を十分に満たしていなかったため、3級にとどまった。
 - ④ 同年度昇給については、前記の外、自分に与えられた仕事を積極的にやり切ってしまうという責任感が非常に欠けていたことが「責任感」で、職場グループへとけ込もうとせず、自分から進んでみんなの中に入っていく意欲がないことが「協調性」で、若い人の規律違反に無関心であり、規律、秩序維持に積極的に取り組まないことが「規律」でマイナスに評価され、総体でDと評価された。
 - ⑤ 同年夏季一時金に関する評価では、手あきになった人の配置、作業の割り振りが十分でなく、手あきになった人が遊んでしまうことがあり、部下に対する指導性がないことが「指導・統率」で、不良の的確な処理をせず、1日分の処理にばらつきがあり、遅れを取り戻す意欲がないことが「仕事の処理」で、日常的な会話も少ないことが「人望」でマイナスに評価され、さらに「服務規律」「責任感」「協調性」については、昇給に関する評価と同様に評価された結果、総合評価はDであった。なお、勤怠係数は40

点中38.4であった。

- ⑥ 同年冬季一時金の評価も同様であった。
- (3) X₃について
- ① 昭和49年度昇格については、現業技能職2級の職能遂行要件を満たし終らなかったため、2級にとどまったが、これは、同僚、先輩から作業方法、作業手順を教わっても、それを習得しようとする態度もなく、意欲もないことが、「職務知識」「実行力」「理解力」でマイナスに評価されたためであった。
 - ② 同年度昇給については、作業内容が雑なため、やり直しが再三あり、件数、数量の確認においても間違いが非常に多く、追加塗装の必要が再三あったことが「仕事の速さ」で、日常作業に対する関心が少ないために、ちょっとした報告を怠り、係長から聞かれてはじめて答えるという状態であったことが「報告」で、同僚の中にとけ込んで作業を進めようとする態度に乏しく、口のきき方が悪いことについて係長から注意されてもさからうことが多かったことが「協調性」で、それぞれマイナスに評価されたが、全般的にみて普通であった。
 - ③ 昭和50年度昇格については、49年の評価要素と変化はなく、特に必要とされる知識、技術をおぼえようとする態度、意欲がなく、経験の長さなどからいって指導すべき立場にありながら努力しないとして2級にとどめられたが、総体としては、2級の平均より上位にあった。
 - ④ 昭和50年度昇給については、49年と比較して工夫のあとがなく、同僚からのアドバイスに対応する態度、意欲がなかったことが「仕事の速さ」で、自分の作業が終った時、他の同僚の作業を手伝うことがなく、係長の注意にも反省の色がなかったことが「協調性」で、それぞれマイナスに評価されたが、全般的にみて普通であった。
 - ⑤ 同年夏季及び冬季の一時金については、「指導、統率」「協調性」がやや劣るものの、全般的には普通であった。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

申立人X₁、同X₂、同X₃に対する昭和41年夏季一時金以降の賃金、一時金の差別は、同人らが申立人組合の組合員であるが故の差別であり、この賃金差別攻撃を通じて組合員の生活権を脅やかし、これに耐えられない組合員の脱退または退職を促がすことにより組合の弱体化をはかるとともに、他の労働者との分断をねらったものである。

また、この差別攻撃の結果、公然化当時180名余の分会員を擁していた分会が、昭和47年には3名にまで減少した。従ってこのような攻撃がなければ、少なくとも50名を上回る組合員が存したことは想像に難しくなく、申立人組合員が50名を割り込んだ昭和44年以降50年までの組合費収入の喪失のみを計算しても500万円を優に越えるものであり、この被害についても速やかに回復さるべきである。

(2) 会社の主張

会社の職能給制度の下では、従業員の賃金、一時金は、学歴、勤続のような属人的要素によって決定するものではなく、従業員の職務遂行能力の違いによって決定するところにその本質があり、組合員の賃金、一時金も人事考課により、その職務遂行能力を適

正に把握して決定したものであって、同期、同年齢または同学歴の者と比較すべきであるとする組合の主張は失当である。

また、組合は、昭和41年夏季一時金以降の差別の是正を求めているが、賃金の昇給行為、一時金の支給は、それぞれその都度終了するものであって、いわゆる継続する行為には該らないから、本件申立ての日（昭和50年12月20日）までに既に1年以上を経過しているものについては、労働委員会は、この不当労働行為の成否について審理判断することは許されず、却下を免れないものである。

さらに組合は、金銭による損害賠償を請求しているが、不当労働行為制度の本質にてらしても労働委員会に救済を求め得るものではなく、労働委員会規則第34条第1項第6号に該当し、申立て自体却下さるべきである。

2 却下を求める会社の主張について

(1) いわゆる除斥期間を徒過した不適法な申立てであるとする主張について

① たしかに会社が主張するように、昇給の決定および一時金支給の決定は、それ自体1回限りの行為とみるべきであって、昇給額のように、決定された結果が将来に向って残存することのみをもって、労働組合法第27条第2項にいう、いわゆる継続する行為に該当するとはいえないであろう。

② しかしながら、本件労使関係についてみた場合、前段認定のとおり、(ア)会社の一職制とはいえ、人事担当者であったB₂が暗に組合を非難する文書を組合員の親元に郵送したこと、(イ)分会が単に団体交渉の経過を記した文書を掲示したところ、会社が一方的にこれを撤去したこと、(ウ)昭和41年の和解協定によれば、掲示板、組合事務所について、共立労組と差別しないことが明記されているにもかかわらず、共立労組と比較して、明らかに不適当な場所に掲示板を設置することを提案したり、組合事務所についても、共立労組との組織上の差異をことさら無視して、共立労組と同一内容の協定とすることに固執して、部外者の立入りを認めないなど分会の受け容れがたい条件を提示したりしたこと、(エ)X₃が会社門内に入り、わずかな時間文書配布した点を把握して、ことさら文書で注意したりしたこと、などの事実を徴すれば、会社は、公然化以降、分会を嫌悪し続けていたものと認めざるを得ない。

③ また、賃金、一時金の決定に際して、分会は、会社に対し、昭和42年には、査定に関する内規の改訂を要求し、その後においても、殆どの場合金額についてのみ妥結を通告しただけで、考課部分については異議をとどめていたことが窺えるが、とりわけ、46年冬季一時金に際しては、賃金差別について明白に抗議し、それ以降は各年度の賃金、一時金決定の都度、差別の是正を要求したり、差別に対する抗議を繰り返していたのに対し、会社は、いずれもこれに応じていないことが認められる。

④ 以上を要するに、本件にあつては会社が組合を嫌悪し、かつ組合員を差別する意図のもとに、毎年度の昇給、一時金の決定に当り、差別を繰り返していると認めるに足る具体的徴表が顕在化したのは昭和46年冬季一時金以降であると認めるべきであって、それ以前の分会の異議等からは顕在化した具体的徴表が継続しているとはいえない。とすれば本件においては、昭和46年冬季一時金以降の賃金、一時金決定の都度、組合所属の組合員に対し、差別を継続しているものと判断するのが相当であつて、本件申立ての日までに、既に1年以上経過している部分についてはすべて却下さるべきであ

るとする会社の主張はそのままは採用できない。

(2) 損害賠償の請求について

組合は、会社の差別攻撃により、組合員が減少し、組合費の収入の喪失のみについても、500万円を越えており、この被害についても速やかに回復さるべきであると主張する。

しかしながら損害賠償の請求については、労働委員会の判断すべき事項ではないのであるから、これに関する申立ては却下せざるを得ない。

3 組合員の勤務成績と本件不当労働行為の成否

会社は、分会員の賃金、一時金は、その職務遂行能力等を人事考課によって適正に把握した結果に基づいて決定したものであると主張するので、以下会社が主張した昭和49年、50年の分会員の勤務成績が、適正に評価されたものであるか否かについて判断する。

なお、会社は、昭和48年以前の分会員の勤務成績については一切明らかにしていないので、同年以前の勤務成績については、昭和49年、50年と同様のものであると推認せざるを得ない。

(1) X₁について

修理内容説明書の提出が遅れたことが「報告」でマイナスに評価されているが、同説明書は、X₁が担当する以前は、上級者である管理課長付が担当していたもので、2級職、後に昇格しても3級職に過ぎないX₁が担当すべきものか否か疑問のあるところであるが、それはともかくとして、機種によっては修理に時間を要し、そのことが報告の遅れにつながる事情も窺われ、X₁のみにその責を負わすべきか否かは疑わしいところであり、なお、X₁の報告が、日常的にとどこおっていたとの疎明はない。従って、この項目によるマイナス評価の正当性については、疑わしいものと判断せざるを得ない。また「規律」についても、X₁自身が規律違反を犯した事実はなく、士気の昂揚をはからなかったということも、他のマイナス評価の項目と同様、いずれも抽象的な内容にとどまるのみならず、これらの事項は他の同僚との比較において評価されるべきであると考えられるところ、この点に関する疎明もない。従ってX₁の評価全体の合理性については、疑わしいものと判断せざるを得ない。

(2) X₂について

X₂の勤務成績のうち、例えば「仕事の正確さ」でみれば、50年においては、不良が多かったというが、同じ機械を使った前任者あるいは後任者との比較において論じなければ、それがX₂の仕事振りによるものか、機械そのものに起因するのかは判断できず、「協調性」についても、他の同僚の中には職場あるいは会社の親睦をはかるための行事に参加していない者がいることが窺われるが、その者の評価については明らかにしないなど、その評価の合理性については、疑わしいところがある。さらに他のマイナス評価を受けた項目についても、他の同僚との比較において評価されるべきであると考えられるが、その疎明もない。従って、X₂の評価全体の合理性については、疑わしいものと判断せざるを得ない。

(3) X₃について

X₃の評価のうち、口のきき方が悪く、係長から注意されてもさからうことが多かったというが、何時、どのような状況におけるものかは、一切具体的には示されず、このことをもってマイナスに評価すべきか否かを判断することはできない。また、他のマイ

ナス評価を受けた項目については、他の同僚との比較において評価されるべきであると考えられるが、これらの点も一切明らかにされていない。従ってX₃の評価全体の合理性については、疑わしいものと判断せざるを得ない。

以上、X₁ら3名の組合員の勤務成績について、会社の主張するマイナス評価の合理性が乏しいことについて検討したが、これらの事実と、2、(1)、②で判断した会社の組合に対する対応とを併せ考えれば、同人らは組合員であるが故に不当に低く評価されたものと判断せざるを得ず、組合員の勤務成績を適正に評価して組合員の賃金、一時金を決定したとする会社の主張は採用できない。

4 本件救済の程度について

(1) 救済の期間

本件賃金、一時金の差別が、昭和46年冬季一時金支給時以降継続していることは、2、(1)で判断したとおりである。

しかしながら、無制限に遡って救済の始期を定めることは、労使関係の正常化と安定にとって必ずしも好ましいものとはいえず、本件においては諸般の事情を勘案して、申立ての日（昭和50年12月20日）から、3年程度遡って救済することが相当であると判断する。従って本件については、昭和48年度賃金決定時以降の賃金、一時金については是正を命じることが相当である。

(2) 賃金の是正について

昭和48年度以降の賃金是正にあたっては、申立人3名の勤務成績は、前項で判断したとおり、いずれも他の従業員と比較して劣っているとは認め難いが、特段優れているとの疎明もないことを考慮し、同人らが所属する各職級内の中位の賃金であったものとして取扱うことが相当である。

なお、職能給や、成績査定制度そのものを否定する趣旨ではないから、3名の賃金が、各職級内の中位の賃金を越えていた時は、その賃金とすべきは当然である。

(3) 一時金について

一時金額の決定については、第1、5、(5)で認定したように、考課部分の平均を60%、勤怠部分を40%として計算していたことが明らかである。

そこで、一時金の是正に当っては、上記で是正決定した賃金をもとに、考課部分を平均的成績の従業員が受取るべきである60%として再計算し、既に支給済みの一時金との差額を支給することが相当である。

なお、平均を上回る一時金を得た時には、前記賃金の場合と同様、その一時金とすべきことは当然である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、昭和46年夏季一時金以前に係る申立て及び損害賠償請求に係る申立ては、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項に該当する。

しかし、昭和48年度賃金決定時以降、昭和50年冬季一時金までの賃金、一時金の差別は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第34条、第43条により、主文のとおり命令する。

昭和56年7月7日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏