

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53年度賃金引上げにおける考課査定について、支部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、前項に基づく是正により変更を生じた支部組合員の賃金の額を修正するとともに、既に支払われた金員との差額を支部組合員に対して、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員約4,600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（編注、石川県金沢市）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、本件申立時における組合員は33名であり、そのうち救済対象となる組合員は32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（編注、石川県松任市）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640名である。
- (4) 会社の金沢工場には、支部のほかに、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

会社と支部の間には、昭和47年12月以降紛議が頻繁にあり、別表1のとおり、その都度地本及び支部から不当労働行為救済申立てが当地労委へ提起されている。殊に同48年新労が結成されて以来、支部組合員と新労組合員との間に本件と同じ賃金引上げに当たり考課査定に差別があるとする事件の申立てがあり、このことについて既に当委員会は、石労委昭和52年（不）第6号の命令で会社の所為は不当労働行為であると判断している。

新労と支部との対立抗争は、新労の結成時以降本件査定期間経過後も続いており、このことを示すものとして次のものがある。

### 記

ア 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」中にある記載

#### ○研修会開催

全金旧労をつぶすべく研修会を3回行いました。

◇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、また、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）みんなで心掛けましょう。）

イ 昭和55年7月1日新労発行の統合記念号の中に、「祝統合」として新労元委員長C1名の文中にある記載

……。

また、金沢支部においても全金旧労の階級闘争主義の自己権利のみ主張し、義務を果さない不良分子の集団がいます。

今後、金沢支部の問題だけでなく千三百余名の組合員全員が彼らの行動に注意し、一日も早く一掃することにより当組合の盤石の基盤が確立するので。みんなで力を合わせて頭張ろう。

## 3 考課査定制度

- (1) 会社における人事考課は、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うための基礎資料を得ることを目的として人事考課実施要領及び人事考課表に基づいて実施されている。その運用については、「①考課はあくまで公正に私情によって左右されてはならない。②考課するに際し、異な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。③考課するに際しては、考課者自身の認めた事実又は信頼し得る確実な報告に基づいたものでなければならない。④下位考課者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。」等の心得を設定している。
- (2) 考課の対象となる者は、同実施要領で「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。」と定められており、考課は、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。

- (3) 会社の人事考課制度は、直接部門（現業部門）と間接部門（事務管理部門）とでは多少異なるが、根本的な差異はなく、考課は分析考課と総合考課に分類され、分析考課が重視されている。昭和51年度以後、被考課者はすべて下記区分により査定されている。

記

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（男子のみ）	10	協調性	10	仕事の速さ	15
理解力	10	勤勉性	15		
注意力（女子のみ）	10			（合計）	100

なお、第1次考課は直近の上司である副長、職長が行い、第2次、第3次考課は課長、部長が行っている。

4 昭和53年度考課査定

(1) 勤務状況

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同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。

同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分繰り上げて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日実施を目途として両組合に対し就業規則改正の提案を行ったところ、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。

その結果、支部組合員は、労働協約どおり新労組合員より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、同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。

同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。

同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。

イ 会社は、支部組合員と新労組合員との勤怠につき、新労が結成される前の同47年度

は欠勤、遅刻とも支部組合員は新労組合員の1.1倍であったが本件で問題となっている同53年度においては欠勤率3.4倍、10分以上の遅刻率は259.7倍、10分以内の遅刻率は26.7倍となると主張している。すなわち、会社は、同46年に締結した労働協約は同50年4月より効力を失ったとしてそれ以降、就業時間の相違からくる始業時間の差、土曜休日については支部組合員に対して遅刻、欠勤扱いとしている。

また、会社は、時間外労働について、支部組合員以外の者の残業率を100とした場合に、新労結成前の同47年度においては支部組合員の残業率は72.2%であったが、同53年度においては32%となると主張している。

なお、会社は、同趣旨の見解に基づき同47年度及び同49年度から同55年度までの各年度における勤怠及び時間外労働の状況は、別表2のとおりであると主張している。

## (2) 考課査定状況

ア 昭和53年度賃上げに伴う増額分平均9,000円の配分は、一律35%、給与割35%、考課割20%、是正10%であり、支部組合員に対する考課査定状況は、別表3のとおりである。

なお、是正10%の中には勤続給の30円掛ける勤続年数が含まれている。

イ 考課査定は、前記3(3)に掲載した考課要素区分により考課合計100点を持点として毎年行われており、現在の支部組合員は、新労結成前の昭和47年度の考課査定においては平均66.4点であり、その後新労組合員になった者のこの時点における役職者を除いた者の平均は71.4点であった。しかるに同53年度における考課点は支部組合員平均41.0点であり新労組合員平均は69.1点であった。なお、各年度の考課点の状況は、別表4のとおりである。

ウ A1外4名の支部組合員が低率査定になった要因は、本件第1次考課者の証言並びに会社提出の書証から要約すると次のとおりである。

### (ア) C2の証言等

#### a A1について

①欠勤が多かった(17日)。②遅刻早退がかなりあった(10分以上227回、10分以内7回)。③理由も言わず残業に協力しなかった(2時間)。

#### b A2について

①仕事以外のことで職場を離れる癖を持っており、他の職場に行くので他の職場から文句を言われることがしばしばあった。②残業時間はそこそこあった(168.5時間)が仕事の量が少なく熱意がなかった。③遅刻早退が多かった(10分以上243回、10分以内7回)。

#### c A3について

①遅刻早退が多かった(10分以上242回、10分以内9回)。②残業が少なかった(51時間)。③自分のことしかやらず非協力的であった。

### (イ) C3の証言等

#### A4について

①欠勤が多かった(51日)。②遅刻早退が多かった(10分以上213回、10分以内9回)。③仕事を積極的にせず仕事を残して帰った。④仕事の覚えが悪く仕事に忠実でなかった。⑤残業が少なかった(74時間)。

(ウ) C4の証言等

A5について

①仕事を途中で放棄して帰る。②残業もあった(134.5時間)が仕事の質、量とも悪かった。③遅刻早退が多かった(10分以上246回、10分以内8回)。

エ なお、昭和53年度の第1次考課者は新労組合員である。中でも、本件で証人となった第1次考課者は、C4証人のみ組合役員歴がなく、C2証人は本件査定対象期間の一時期役員を歴任しており、C3証人はかつて新労結成の発起人となり結成と同時に役員として在職したことがある。

第2 判断

1 地本の当事者適格について

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52年(不)第6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、その後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 昭和53年度考課について

(1) 当事者の主張

申立人は、会社における昭和53年度の賃金引上げの考課、是正について、支部組合員は他の従業員との間に不利益差別を受け、支部組合員中1名も考課割20%、是正10%に達した者がいなかった。これは申立人組合に対する嫌悪と、その組織の破壊及び組織からの脱退を経済的不利益をもって達成せんとする意図によるものであって、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、と主張する。

これに対し、会社は、本件査定期間においては労使間には何ら格別の対立関係がなかったばかりか労働争議もほとんど見るに至っていない。本件査定時における両者間の懸案であった賃金協定も解決し、両者間の関係も良い方向にあった。このような状況下において本件考課査定は、従来からの人事考課制度に基づき従来と同様に公平に行われたものである、と抗弁する。

以下判断する。

(2) 前記第1の4で示した別表4をみると、昭和47年度においては支部組合員の考課点は36点から84点までの間に分布し、新労の組合員平均を上回る者がおり、新労組合員とそれ程顕著な格差が生じていない。ところが支部組合から脱退した従業員でもって新労が結成された翌年度、すなわち同49年度以降の考課点分布表をみると、一貫して支部組合員32名中だれ一人として新労組合員の平均に達した者がおらず、支部の分布は新労の平均より常に低位にあり通常の分布状態を示していない。このような分布を示すことは、特別の事情のない限り、不自然であるといえる。

このことは、本件で問題となっている昭和53年度の考課査定についても変わっておらず、別表3からも明らかなように、支部組合員は極端に低く査定されている。すなわち、本件年度の考課査定の結果において、支部と新労との格差が顕著であるといわなければならない。

(3) そこで、種々の角度から本件年度の考課査定の妥当性について検討する。

ア 本件考課査定の背景となる労使関係をみると、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本件考課査定期間以後も続いており、別表1からもわかるように、幾多の紛議が提起されており、このことが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料される。

また、前記第1の4(2)エのとおり第1次考課者は新労に所属し、その中には新労結成の発起人となり結成と同時に役員となった者やその後役員を歴任している者もいる。なお、新労は現在においても、前記第1の2からも窺われるように、支部と敵対関係にあることが推認される。

かかる事情の下においては、考課者、特に第2次及び第3次の上級考課者は、公正かつ客観的な考課査定が行われるよう特段の配慮等を施す必要があったといえる。考課査定に当たりかかる特別の事情に基づく特段の配慮等を欠き、実質上第1次考課者に考課査定をゆだねて放置するならば、指導義務を懈怠したというより会社の支部嫌悪の姿勢、すなわち不当労働行為意思の具現であると推認せざるを得ない。

しかるに、会社は、かかる特別事情のある本件について特段の配慮等をなしたとの明確な主張もせず、かつ、その立証をしたとはいえない。

イ 次に、前記第1の4(1)のとおり本件考課査定対象期間においては支部組合員と新労組合員との間に勤務態様相違の問題があり、会社の生産活動に支障を与えるという理由で、支部組合員に対して始業時間の遅れを一般の遅刻と同じように減点対象としているため、このことが支部組合員の考課査定率低下の要因になっている。

この問題について第1次考課者の証言によれば、各考課者は勤務態様の実態を知らながら、これを一般的遅刻として取扱いこれが総体的に欠勤、遅刻、早退が多いとして査定結果に影響したことは明白である。

そこで、労働協約及び就業規則について考察する。

会社の主張を要約すると、昭和46年4月、支部の前身である当時の金産自動車工業労働組合と会社の間締結された労働協約は、同49年3月有効期間満了により失効したものであり、同50年3月までの1年間は支部に対する説得期間として自動延長されたと同様の取扱いをして来たものであり、同50年4月以降は無協約状態となる。

これに対して申立人らの主張を要約すると、依然として労働協約は有効であり、これまで再三労働協約の継続更新について交渉に応ずるよう、会社に対してその旨表明をしていたとなる。

このように、労働協約の効力についていまなお当事者間において争いがあることは事実である。会社は同50年労働協約が解約されたとの主張のみで、その解約手続きをどのようにしたのかの立証が十分なされなかったのみならず、申立人らが主張する労働協約の更新について、まったくといってよい程耳をかさなかったこと等を考慮すると、当委員会は、同46年締結の労働協約は現在もなお有効であると判断せざるを得ない。

また、同48年、会社が支部に対して提案した就業規則改正案は、労働時間短縮を目的としたものであり、労働者として必ずしも不利益なものでないといえる。会社に誠意さえあれば、支部説得はさほど困難でなかったのにもかかわらず、十分に協議を尽くすことなく、提案の翌月には支部を除外する旨決定しており、その後もこの問題解決

に消極的であったこと等から考慮すると、この問題の一半の責任は会社にあったといえる。

以上のことから本件考課査定において、第1次考課者が就業時間の相違をもって支部組合員を低率査定したことを奇貨として、本来会社は何らかの是正処置をとるべきであるにもかかわらず、あえてそれをしなかった結果、本件のような争いが生じたものと推認され得る。

ウ さらに、前記第1の4(1)のとおり時間外労働について、支部組合員は新労組合員と比べて極端に少なく、このことが支部組合員の考課査定率低下の要因になっていることは第1次考課者の証言等によっても明白である。

時間外労働は労働者の自由意思によるとしても、季節によって労働力需要に変動を生ずる本件被申立人のような生産会社において、一律にその自由を行使することは首肯し難く、かかる場合時間外労働への協力度を会社への貢献度として査定対象とすることも、それなりの理由があるものと考えられる。

しかし、本件における支部組合員の時間外労働の少ない要因は、前記第1の2で述べた別表1からも窺われるように、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しくそこなわれていたこと、時間外労働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事情によるものと思料される。

かかる特殊事情について何ら顧慮することなく、単純に時間外労働に対する支部組合員の協力度として支部組合員の査定の根拠としたことは、合理的とはいえない。

エ 加えて、考課査定の合理性について個別に立証することは、外形的かつ集团的格差の顕著な本件ではそのこと自身若干疑問のあるところであるが、会社の行った個別立証は、支部組合員と年齢、職種等が同程度の他の従業員との比較がなされていないので疎明不十分のそしりを免れ得ない。

オ なお、前記第1の3で述べたとおり、会社における考課査定は人事考課実施要領及び人事考課表に基づいて実施されている。当事者の主張等から判断すると、会社はこの考課査定の制度内容を積極的に公開しておらず、その査定結果も殆んど説明しないとの方針をとっており、これらのことが人事考課に対して疑惑を抱かせる要因となっていると思料される。また人事考課の基準、着眼点等が必ずしも明確であるとはいえず、殊に会社が強く主張した就業時間差並びに時間外労働の多少がどの考課項目に影響してかかる低査定の結果を招来したのかが必ずしも明らかではない。かつ考課査定者に対する指導も統一的になされていたとの十分な立証もなかったこと等を併せ考えると、一般的にいつて、会社における考課査定制度上及びその運用上、その公正が担保されていたとはいえない。

(4) 以上、前記(2)及び(3)で記述した諸般の事情を総合勘案すれば、支部組合員に対する考課査定は、会社が支部を嫌悪し、組合活動を行ったことを理由に不当な意思の下に不利益な差別をし、支部組合の弱体化を図った不当労働行為であると推認せざるを得ない。

### 3 救済内容、方法

当事者間で比較的紛議のなかった昭和47年度の支部組合員の平均査定率を本件においても適用することが相当であると考え、それに相応する率すなわち考課査定配分率の平均

が18.1%となるよう是正を命令するとともに、救済範囲も主文のとおりで十分であると当委員会は判断する。

また、本件の是正10%については、不当な差別があったとの立証が不十分であり、かつ会社の裁量範囲がまったくといってよい程限られていることから、この点についての申立人の主張は採用し得ない。

### 第3 法律上の根拠

前記第2の判断のとおり、昭和53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い、これによって支部の弱体化を図る支部介入を図ったことは、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56年10月16日

石川県地方労働委員会

会長 松井順孝

(別表 略)