

# 命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 日本サーキット工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人日本サーキット工業株式会社は、申立人 X1 を昭和 47 年 10 月上旬ころに技術グループが所掌していた業務を担当している部署に配属し、正常な業務に就かせなければならない。
- 2 被申立人日本サーキット工業株式会社は、昭和 54 年度、同 55 年度及び同 56 年度の各賃上げ、夏季一時金及び年末一時金の考課における申立人 X1 の考課率を一般従業員の平均考課率まで是正し、是正前の考課率を基礎として既に支払われた金員と考課率の是正に伴い支払うべき金員との差額を、同人に速やかに支払わなければならない。
- 3 被申立人日本サーキット工業株式会社は、申立人 X1 に対し、下記文書を本命令書交付の日から 7 日以内に手交しなければならない。

## 記

会社が行った次の行為は、労働組合法第 7 条に該当する不当労働行為であると愛知県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 貴殿を他の従業員から隔離した職場環境に置いて適切な仕事を与えなかったこと。
- (2) 昭和 54 年度、同 55 年度及び同 56 年度の各賃上げ、夏季一時金及び年末一時金の考課において、貴殿の評定点を社内最低としたこと。

昭和 年 月 日

X1 殿

日本サーキット工業株式会社

代表取締役 Y1

- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

## 理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人日本サーキット工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、電気機材用プリント配線基板の製造販売を営む資本金1億円の株式会社であり、審問終結時の従業員は、約350人であった。
- (2) 申立人X1(以下「X1」という。)は、名古屋工業大学大学院に在学中の昭和41年11月に会社に入社し、昭和45年7月6日総評全国金属労働組合愛知地方本部日本サーキット工業支部(以下「支部」という。審問終結時の組合員は6人であった。)の結成とともに執行委員長に選出され、以後、書記長、会計監査などを歴任し、昭和55年8月から昭和57年8月までは副委員長であった。
- (3) なお、会社の従業員で組織された労働組合は、支部のほかに、昭和45年10月17日に結成された日本サーキット工業労働組合(以下「サーキット労組」という。)があり、審問終結時の組合員は約240人であった。

### 2 会社における労使関係

- (1) 昭和45年5月25日、会社の従業員組合(部課長も加入していた。)の執行委員長にX1が選出され、6月に賃上げ及び夏季一時金についての団体交渉(以下「団交」という。)が行われた。この団交のさ中に会社が新しい賃金体系の導入を提案したことを契機として、従業員組合内にかねてからあった部課長が加入しない労働組合結成の気運が一挙に高まり、7月6日、約100人の従業員により支部が結成され、X1が執行委員長に選出された。
- (2) 8月1日、社長、副社長らは、X1を呼び出し、今後も支部活動を続けていくのか、技術者として自己の職務に専念した方がいいのではないかと、などと言って、X1に対し支部から脱退するよう働きかけた。
- (3) 8月上旬、支部の執行委員会において、X2執行委員は、総評全国金属労働組合(以下「全金」という。)の活動に批判的で、支部がその下部組織であることに不満を抱く組合員がいるので、支部大会を開き、全金脱退の是非について討議すべきである旨の提案をした。

また、8月21日、課長代理、係長及び班長を中心に組織された「同志グループ」(X2ら支部執行委員5人を含め21人で構成され、全金からの脱退を主張するグループ)は、臨時支部大会の開催を呼びかけるとともに、組合員に対し、支部からの脱退を勧誘する趣旨の署名活動を行った。

そして、8月29日、支部の臨時大会が開催されたが、全金から脱退することは反対多数によって否決され、大会後同志グループに属していた執行委員数名が支部を脱退した。

- (4) 組合員として残っていた同志グループの一部から、支部運営の全般について討議するため臨時支部大会を開催するよう要求があり、10月17日、支部大会が開催された。

同大会において、同志グループに属する組合員から執行委員の不信任案についての緊急動議が出されたが、反対多数により否決された。これをみた同志グループに属する組合員は会場から退出し、同志グループの一人であるX3宅に集合し、同所において約15人の会社従業員を構成員とするサーキット労組を結成した。

なお、12月下旬までに、60余人の組合員が支部を脱退し、サーキット労組に加入した。

- (5) 昭和45年11月から支部が当委員会に申立てた不当労働行為救済申立事件は、別紙表1のとおりであった。

### 3 X1の担当業務

#### (1) 技術部での業務

ア 昭和41年11月X1は、名古屋工業大学大学院在学中に入社したが、同人の希望により会社の研究社員として従来どおり大学院に在籍し、同大学院において指導教授の補助業務に携わる傍ら会社製品の品質検査等の業務に従事していた。そして、昭和44年3月から会社の本社工場に勤務することとなり、技術部に配属された。

当時の技術部の分掌業務は、製品の品質管理(サンプル検査等)、製造工程の技術管理及び改良、新しい機械を導入する際の業者との折衝などであり、また、部員は10人前後で、その大部分は理工系の大学卒業者であった。

なお、技術部員は電気部門、写真部門などそれぞれ担当部門を異にしていたが、業務は相互の連携を密にして進められ、また、勤務時間後には一緒に余暇を楽しむなど部員相互の人間関係は良好であった。

イ 昭和45年11月会社は、X1に対し、電気分解によるメッキ技術の研究をさせるため研修生として横浜国立大学へ出向するよう命じた。しかし、X1は、この出向命令はX1を支部から分離することにより組合活動の弱体化を図るためのものと判断し、これを拒否した。

なお、その後X1に代って横浜国立大学へ出向した者はいなかった。

#### (2) 研究開発室での業務

ア 昭和45年12月7日、会社は、技術部を生産技術課と研究開発室に分離する機構改革を行い、X1を研究開発室(室長、X1、女子従業員一人で構成)に配置転換(以下「配転」という。)した。

この配転にあたり会社は、X1 に対し研究開発室の業務内容について何ら説明することもなく、単に、直属の上司が Y2 室長(営業部長兼任)である旨伝えるだけであった。

これに対し支部が配転の撤回を求めて会社に抗議したが受け入れられず、X1 は、やむなくこの配転命令に応じた。

ところが、X1 の配転後、Y2 室長は研究開発室に一度も出入りしたことがなく、女子従業員もほとんど生産技術課の業務に従事していたため、X1 は、研究開発室に一人で勤務していた。そして、昭和 46 年 6 月 1 日に、当時の社長からもうかる商売でも考えてろと指示された以外には全く仕事の指示がないまま、X1 は、技術部が使用していた大きな部屋の片隅の周囲をスクリーンで囲われた机に着き、技術文献を読むなどして時を過ごしていた。

イ 昭和 46 年 9 月 18 日、Y3、Y4、Y1 ら会社の役員は、X1 を役員室に呼び出し、X1 は会社においても役に立たない無能力者だから会社を辞めたらどうだ、X1 には賃上げをしない、むしろ賃下げを断行する、X1 の会社における将来は保証できない、などと述べ、退社するよう働きかけた。

ウ また、10 月 16 日会社は、X1 に公害防止施設の維持管理、水質検査等の業務(以下「公害防止業務」という。)を担当する総務部設備課保守係(新設)に配転する旨通知した。

これは、会社が、公害防止業務を担当していた X4(製造部生産技術課所属)を他の職務に専念させるため、その後任者として X1 に命じたものであった。

これに対し、支部は、①豊富な経験を有している X4 が在社しているにもかかわらず急拠 X1 に担当させるに至った経緯及び公害防止業務の所管が従来の製造部長から公害防止の技術とはおよそ無縁と思われる総務部長に変更したことについて、会社から十分な説明がないこと、②また、公害防止業務は大半を屋外の施設において一人で行うものであること、以上のことから、この配転命令は、これまで同様 X1 を孤立化するためのものであると判断し、これを拒否するとともに、会社に 3・4 回団交を申し入れたが拒否された。この間支部は、当委員会に団交開催の斡旋を申請したが、会社は、斡旋に応じなかった。

このため、昭和 46 年 11 月 19 日支部は、上記団交拒否は不当労働行為であるとして当委員会に救済の申立てをなした。(愛労委昭和 46 年(不)第 9 号事件)

なお、X1 が新設の総務部設備課保守係への配転に応じなかったため、会社は、従前の公害防止業務の担当者である X4(製造部生産技術課所属)に当該業

務を引き続き担当させていた。

エ 昭和 47 年 9 月 19 日、上記事件とともに当委員会に係属していた愛労委昭和 45 年(不)第 24 号事件及び愛労委昭和 47 年(不)第 14 号事件についての和解が成立した。この和解協定で労使関係の正常化に関する取り決めが行われたが、そのうち X1 の上記事件については、「昭和 46 年 10 月 16 日に会社が X1 に対して行った配転命令を取消すこと。なお、X1 の復職にあたっては、同人の職務上の地位及び職務の内容等について改めて会社と支部が協議を行い、相互の了解のもとに決定する。」と協定された。

### (3) 技術グループでの業務

#### ア 配転直後の業務

(ア) 上記和解協定に基づき、昭和 47 年 10 月上旬、会社は、X1 を技術グループ(生産技術課を改称したもの)に配転し、同時に研究開発室を廃止した。

技術グループは、Y3 取締役兼技師長直轄のもとに 6・7 人で構成され、その業務は、かつての技術部とほぼ同様であった。

しかし、X1 は、2 年近く技術管理の実務に携わっていなかったため、直ちに同僚と同様の業務に従事できないことから、技術文献を読んだり、新しく開発されたメッキ液について勉強するなどして、当時の技術水準に達するよう自己啓発に努めた。

このころ、X1 は、研究開発室の時とは異なり、同僚と机を並べていた。

(イ) 11 月 17 日会社は、技術グループを「製造部製造部長付」にする旨発令した。これは、Y3 取締役兼技師長がこの発令前に退社したため、技術グループの所属長を Y5 製造部長に変更したことによるものであった。

これに対し会社の X1 に対する従前の処遇等に不信感を持っていた支部は、今回の所属長の変更にも強い疑問を感じ、11 月 18 日、会社に団交を申し入れ、当日団交が開催された。この団交には、会社から Y1 社長が、支部から X1 を始め 3 人が出席し、その結果、両者の間に「今回の配転についてはひとまず保留とし、今後の団交において具体的な配転のルールを確立する」旨の確認が行われた。

なお、技術グループに所属する従業員(以下「技術グループ員」という。)のうち X1 を除く他の者は、この発令に応じる旨会社に意思表示をしていた。

(ウ) その後間もなく技術グループへの業務指示は、Y5 製造部長からなされるようになった。また、発令前には常時開催されていた技術グループ会議や毎朝の業務の打合せも行われなくなり、更に、入社後一旦技術グループ室

の自席に着いてから担当する現場に出向いてそれぞれの業務に従事していた技術グループ員が、入社と同時に各職場へ直行するようになっていった。

#### イ アディティブ・プロセスの研究開発業務

(ア) 昭和 47 年 12 月に Y5 製造部長が退社したため、会社は、昭和 48 年 1 月に Y6 製造部長代理(昭和 50 年 1 月製造部長に昇格。以下「Y6 部長」という。)に技術グループを統轄するよう指示した。

なお、このころの技術グループ員は、X1 外 5 人であった。

(イ) 昭和 48 年の春、Y6 部長は、プリント配線基板の製作方法の一つであるアディティブ・プロセス(絶縁基板の上に無電解銅メッキで直接回路部分を構成する方法)の開発について、一人で研究するよう X1 に指示した。

ところで、アメリカの会社ではプロジェクト・チームを組んでこの研究にあたっているとの情報を入手していた X1 が、これを一人で行うことは不可能であり非現実的であると進言したにもかかわらず、Y6 部長は、相談に乗らなかった。

(ウ) その復、X1 は、アディティブ・プロセスの研究に取り組むこととなり、約一年間実験を重ねたが、成功しなかった。この間 X1 は、試作品のサンプルを付して 2 回中間報告をした。そして、昭和 49 年春、X1 は、Y6 部長にこれ以上研究を継続してもアディティブ・プロセスを開発することは不可能である旨の最終報告書を提出した。最終報告を受けた Y6 部長が、早速同人の上司である Y2 工場長にこのことを伝えたところ、同工場長は、即座に研究の中止を決定した。

(エ) X1 が配属された当時 6 人の従業員がいた技術グループは、その後、退職者、他課への配転者の補充がなかったため、昭和 49 年 5 月ころには、X1 及び X5(支部組合員)の二人だけとなった。

ところで、X5 は、公害防止業務担当者であり、屋外で作業をするため、技術グループ室では X1 が再び一人で勤務するようになった。

#### ウ 翻訳業務

(ア) 会社は、アディティブ・プロセスの研究を中止した後、X1 に仕事の指示を全くしなかったが、昭和 49 年 8 月ころ、会社は、英文の技術文献を翻訳するよう指示した。この時、X1 が、今後自分は翻訳の仕事をするのかと聞いたところ、Y6 部長はこれに答えず、また、翻訳の業務上の必要性などについても X1 の間に答えなかった。

なお、これまで会社では、技術文献の翻訳を専属的に行わせた例はなか

った。

(イ) その後、X1 は翻訳の業務に従事したが、会社は、X1 に対する業務の指示を連絡票を通じて行い(X1 が入社すると同人の机上に技術文献とともに、「これを訳すように」との Y6 部長のメモが置かれているのが通例であった。)、また、翻訳の期限について会社は、2・3 回を除きほとんど示さなかった。

(ウ) X1 は、翻訳を終えると、技術文献とともに下書きを Y6 部長に提出し、同部長等が点検したものを清書して提出していた。そして、X1 の下書きは、一度も訂正を受けたことがなかった。

(エ) ところが、会社の X1 に対する考課の評定点が、翻訳の業務に従事した当初から社内最低であったため、X1 は、その原因が翻訳技術が低く評価されたためであるとし、そうであるならば、誤訳を指摘し、表現を訂正するなど添削するよう Y6 部長に要求した。

しかし、Y6 部長がこの要求に応えず、下書きどおり清書するよう指示しても、X1 は Y6 部長の添削が先であると主張して、論争が繰り返されるようになった。また、会社は、X1 に翻訳業務を断続的に命じ、X1 には全く仕事のない時期があった。このため、X1 は、Y6 部長に口頭又は文書で再三にわたり添削することや仕事を与えることを要求するとともに、同人の考課の評定点が社内最低である理由の説明を求めたが、これらの要求はほとんど無視された。

この間 X1 は、添削などを要求する書面に Y6 部長を誹謗中傷する文言を記載したり、Y6 部長の腕をつかまえて考課結果の内容などについて詰問したり、更には、人生観などについて議論を挑むことがあった。

(オ) 以上のようなこともあって、例えば、昭和 53 年 1 月以降に X1 が翻訳業務に従事した状況は、別紙図 1 のとおりであった。このうち、昭和 55 年 8 月ころ、Y6 部長は、4 冊の技術文献を翻訳するよう指示したが、当該文献は X1 が既に訳したものであったため、これを同部長に返却したことがあった。

(カ) X1 が翻訳の業務に従事していた部屋は、160 平方メートルほどの大部屋であり、人の出入りはほとんどなく、このため、X1 は、昼の休憩時間を除いては、他の従業員とほとんど話をすることができなかった。

なお、X1 が、勤務時間中に部屋から出て Y6 部長に新規の技術文献を要求すると、会社は、無断の職場離脱であるとして X1 の賃金を減額したことがあった。

## エ 公害防止業務

(ア) 昭和 54 年 4 月ころ、公害防止管理者が欠勤したため、Y6 部長は、X1 に公害防止施設の管理を依頼したことがあった。しかし、公害防止管理者の資格を有していない X1 は、施設の操作を誤って解雇処分の口実を会社に与えることを恐れ、他に有資格者がいることを挙げてこれを拒否したことがあった。

(イ) また、会社は、昭和 47 年の末から昭和 56 年 1 月ころまでの間に、公害防止施設に生じる乾燥スラッジの産業廃棄物処理業者への手渡し業務の応援を、十数回 X1 に指示したが、X1 がこれを拒否したのは、1 回だけであった。

### (4) その他

ア かつて、Y6 部長は、部課長会議で X1 を他の職場へ配転することを提案したが、X1 の勤務態度が悪いことを理由として、他の部課長のすべてから拒否されたことがあった。

イ 昭和 49 年 5 月 1 日会社は、製造部第一製造課、同第二製造課などで品質管理を担当していた従業員 4・5 人を構成員とする生産管理課を設置した。審問終結時、同課は、管理課と呼称しており、従業員は約 15 人である。

## 4 賃上げ及び一時金

### (1) 会社における人事考課制度

ア 会社は、人事考課の結果に基づき各従業員の賃上げ額及び一時金の支給額を決定する。

イ 考課の対象期間は別紙表 2 のとおりであり、考課を実施する際、その都度、総務課から各部課長に対し考課期間、標準者及び提出期限を記載した書類が手渡される。そして、考課実施前の部課長会議において、考課は従来どおりであるから公平に行って欲しい旨の一般的な注意がある程度であり、具体的な指示は行われていない。

ウ 考課に先立ち総務課長と各課長が協議のうえ、各課ごとに標準者一人(各考課項目が 10 点満点中 6 点ぐらいの該当者)を定め、考課は男女の区別なくこの標準者を基準にして行われる。標準者は考課の実施ごとに定められ、女子従業員が選定されることもある。

なお、従業員の少ない資材課、技術グループなどは、他課の標準者を基準に考課され、例えば、昭和 57 年度の賃上げに係る X1 の標準者は、製造部第二製造課でメッキ業務に従事している者であった。

エ 考課表は、一般従業員を対象とする一般用(考課項目は 5 項目)と班長補佐、

班長及び係長(以下「管理監督者」という。合せて約 50 人)を対象とする管理監督者用(考課項目は 6 項目)とがあり、管理監督者用には、一般用の 5 項目の他に部下の指導・統率力について評価する項目が付加されている。

一般用の考課項目は別紙表 3 のとおりであり、それぞれの項目について 1 点から 10 点(合計 50 点満点)の範囲内で評定される。この評定は別紙表 4 のとおり定められた「評定段階」により行われる。

オ 考課は第一次から第三次まで行われる。第一次考課は課長が行う。多くの従業員を擁する課長は、考課を行うに際し、班長及び係長(大部分がサーキット労組の組合員であり、支部組合員はいない。)の意見を徴している。第二次考課は、部長が、部長としての観点から及び各課間の考課結果の調整を図るためこれを行う。第三次考課は、総務課長(人事担当)が各部間の調整等の総合的な観点から行う。そして、考課表は、役員会に提出され、ここで各従業員の評定点が最終的に決定される。第一次の評定点が修正されたことはほとんどなく、昭和 54 年度から昭和 56 年度の各考課における X1 の評定点も同様であった。

なお、昭和 54 年度から昭和 56 年度の夏季一時金の考課については、当該考課のための部課長会議での、各年度の賃上げ考課と同一とするとの結論に基づき、各賃上げ時の評定点がそれぞれ採用された。

カ そして、この評定点は、数段階の考課率に置き換えられる。

昭和 54 年度から昭和 56 年度における各考課の考課率は、別紙表 5 のとおりであった。

キ こうして考課率が定まると、会社は次の数式に基づき、各従業員の賃上げ額及び一時金の支給額を決定する。

(ア) 賃上げの場合

$$(\text{前年度の基本給}) \times (\text{平均昇給率}) \times (\text{出勤率}) \times (\text{考課率}) = \text{当年度の賃上げ額}$$

(イ) 夏季及び年末一時金の場合

$$(\text{当年度の基本給}) \times (\text{平均支給月数}) \times (\text{出勤率}) \times (\text{考課率}) = \text{支給額}$$

(注)

$$\text{出勤率} = \frac{\text{考課期間中の出勤日数}}{\text{考課期間中の全労働日数}}$$

(2) X1 の考課結果

昭和 54 年度から昭和 56 年度の X1 の評定点及び考課率は、別紙表 6 のとおりであり、その評定点はいずれも社内最低であった。

なお、一般従業員の平均評定点、平均考課率及び考課率分布状況を、支部、サーキット労組及び非組合員別にみると別紙表 7、表 8 及び表 9 のとおりであり、更に、一般従業員の考課率分布状況を男女別にみると、別紙表 10 のとおりであった。

(3) 是正額の控除

会社は、X1 の昭和 55 年度の賃上げ額を決定するにあたり、同年 3 月度の X1 の基本給から愛労委昭和 50 年(不)第 7 号、同昭和 51 年(不)第 10 号事件に係る昭和 53 年 7 月 17 日付け名古屋地方裁判所の緊急命令申立ての認容決定(以下「認容決定」という。)に基づく是正額を控除して行った。そして、会社は、昭和 55 年 4 月度の賃金支払い時以降是正額を支給していない。

(4) X1 の勤務状況

本件申立てに係る考課の対象期間の X1 の勤務状況は、前記第 1、3、(3)、ウ及びエで認定したとおりであり、また、この期間中の X1 の出勤率は、別紙表 11 のとおりであった。

## 第 2 判断及び法律上の根拠

### 1 X1 の担当業務について

X1 は、会社が X1 に、そもそも業務上の必要性がない翻訳業務を命じたり、他の従業員から隔離した状態のもと長期間にわたり無為を強制したりして、異常な職場環境に同人を置いていることは、支部結成以来その中核となって活動してきた X1 に対する、集中的かつ報復的な攻撃の現れであるかつての配転命令や業務命令などの延長上にあるものであり、これによって、X1 が屈服することを期待し、もって企業外へ放逐する目的のもとになされている不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、そもそも X1 が現在の状態にあるのは、同人が技術グループを製造部製造部長付にする旨の発令通知を拒否したが故の結果であるに過ぎず、会社に同人をして他の従業員から隔離し孤立化させる意図は毛頭なく、むしろ、X1 の職場は静かで単独の部屋であり、業務上の必要性があつて命じた翻訳を行うには極めて適切な場所である。しかるに、X1 の仕事ぶりは正常な従業員としては到底考えられない不真面目そのものであり、このため、X1 を受け入れる職場がなく、会社としても、職場の秩序維持の観点から X1 を新たな職場に配転する理由も利益もないと主張する。

よって、以下判断する。

#### (1) 翻訳業務

ア 第 1、3、(3)、ウで認定したとおり、X1 は、昭和 49 年 8 月ころから翻訳業

務に従事していることが認められる。

イ そこで、まず、技術文献の翻訳は、業務上の必要性に基づき指示したものであるとの会社の主張についてみるに、①第1、3、(3)、ウ、(オ)で認定したとおり、X1が既に翻訳したことのある4冊の技術文献を再度翻訳するように命じたこと、また、②翻訳の成果を積極的に活用したとの疎明もないことなどを併せ考えると、この点についての会社主張はにわかに首肯しがたいものがある。

ウ 次に、X1が技術グループに残っているのは、X1が製造部製造部長付にする旨の発令通知を拒否した結果に過ぎないと会社の主張についてみるに、第1、3、(3)、ア、(イ)で認定したとおり、なるほど、X1がこの発令通知に従わなかったことが認められる。しかしながら、第1、3、(2)で認定したとおり、昭和45年12月に研究開発室へ配転を命じられ、社長からもうかる商売でも考えてろと言われて他は全く仕事の無かった時期があったことなどを併せ考えると、X1が会社への不信感から発令の趣旨に疑問を感じたとしても無理からぬ点も認められる。むしろ、第1、3、(3)、イ、(エ)で認定したとおり、会社が技術グループの欠員を補充しなかったことにより、事実上一人の状態となったものとみるのが相当であり、この点についての会社の主張は採用し難い。

エ 更に、会社のX1をして他の従業員から隔離し孤立化させる意図はないとの主張についてみるに、第1、3、(3)、ウ、(エ)及び(カ)で認定したとおり、①X1は、現実にほとんど人の出入りしない部屋で翻訳の業務に従事しており、また、②X1が勤務時間中部屋から出てY6部長に仕事を与えるよう要求すると、無断の職場離脱であるとして賃金を減額したこと、更には、③長期間にわたり仕事を与えなかったことがあり、また、仕事を与えなかったことについて合理的な理由の疎明がないことからして、これは、異常な取扱いであると認めざるを得ず、これらのことを併せ考えると、会社にX1をして他の従業員から隔離し孤立化させる意図があったものと推認せざるを得ない。

オ 最後に、X1の不真面目な態度からして、同人の職場は今の職場において他にないとの会社の主張についてみるに、第1、3、(3)、ウ、(エ)で認定したとおり、X1は、Y6部長の清書の指示に従わず、あるいは、同部長に添削や仕事を与えることを要求する書面に、同人を誹謗中傷する文言を記載したことが認められる。なるほど、このような行為は、不真面目であると言わざるを得ず、会社の主張は一応首肯し得るところである。しかしながら、こうしたX1の行為の由って来たる所をささいに検討してみると、①前記第2、1、(1)、イ及びエで判断したとおり、他の従業員から隔離された状態のもとで、全体と

して業務上の必要性に乏しいと推認される翻訳業務に従事させられ、しかも、長期間にわたり仕事を与えられなかったような状況下における X1 の心境や、②第 1、3、(3)、ウ、(エ)で認定したとおり、X1 が、同人の考課の評定点が社内最低であったことの理由をたずねたことに対し、同部長がこれを無視するなど誠実に対応していないことから判断して、X1 がこのような行為に及んだ動機に無理からぬ点も認められ、その行為の責を X1 のみに負わせることは妥当でない。

## (2) 結論

以上のことから総合的に判断して、会社は、X1 を異常な職場環境に置いたものと認めざるを得ず、このことは、支部の中核的活動家である X1 を嫌悪したが故の同人に対する不利益取扱いであるとみるのが相当であり、これは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

## 2 賃金及び一時金差別について

X1 は、昭和 54 年度から昭和 56 年度までの賃金及び一時金に関する考課(以下「本件考課」という。)において、会社が X1 の評定点を社内最低としたことは、会社が支部の中核となって活動してきた X1 を嫌悪し、支部組合員のうちでも、特に、X1 を対象として集中的に攻撃したものであると主張する。

これに対して会社は、X1 に対する考課は公正に行われたものであって、その考課の評定点が社内最低であるのは、X1 が上司の職務命令を素直に受けず、しかも、職務の遂行にあたり真摯な努力を払おうとしない、会社の生産秩序からはみ出した X1 の勤務態度に基づく正当な評価であって、何ら不当視されるものではない。このことは、支部の平均評定点とサーキット労組のそれと比較したとき、その間にほとんど格差がなく、X1 を除いて比較すれば、むしろ支部の平均評定点がサーキット労組のそれを上回ったこともあることやサーキット労組員の内にも X1 と同じ考課率の者がいることから明白であると主張する。

よって、以下判断する。

### (1) 考課の不合理性

ア 第 1、4、(2)で認定したとおり、X1 の本件考課の評定点はいずれも社内最低であり、このことについて当事者間に争いが無い。

イ X1 の本件考課の評定点が社内最低であるのは、生産秩序からはみ出した同人の勤務態度からして当然であるとの会社の主張についてみるに、第 1、3、(3)、ウ及びエで認定したとおり、本件考課の対象期間中、X1 は、Y6 部長を誹謗中傷したり、清書の命令に応じなかったり、更には、公害防止業務に従事することを拒否したことなどが認められるので、会社の主張も一応首肯し

得るところである。しかしながら、①上司を誹謗中傷したことなどは、前記第 2、1、(1)、オで判断したとおり、X1 のそのような行為に及んだ動機に無理からぬ点も認められ、また、②公害防止施設の管理業務を拒否したことは、わずか一度のことであり、しかも、X1 が公害防止管理者の資格を持っていないことなどを勘案すれば、これを取り立てて言うほどのこともなく、更には、③スラッジ処理業務の応援を拒否したこともわずか一度のことであり、しかも、拒否したことが本件考課の対象期間中のことであったとの疎明もないこと。以上のこと並びに本件全審問の経緯を併せ考えれば、会社が、X1 の考課の評定点を社内最低としたことの合理的な根拠は乏しいと言わざるを得ない。

ウ ところで、会社は、X1 を除いた支部の平均評定点とサーキット労組のそれとを比較して、支部が上回ったこともあることやサーキット労組員のうちにも X1 と同じ考課率の者がいることを挙げて、X1 に対する考課が公平に行われた証左である旨主張するが、このことは、X1 の考課の合理性を裏づけるものとは認め難く、会社の主張は当を得ていない。

エ 以上のことから総合的に判断すると、本件考課において、会社が X1 の考課の評定点を常に社内最低としたことは、これに合理的な理由が認められず、これは、会社が、X1 が支部の中核的な存在であることを嫌悪したが故の不利益取扱いであるとみるのが相当であり、これは、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

## (2) 救済の範囲

ア X1 は、管理監督者を含め、かつ、女子を除いた従業員の平均考課率までの救済を求め、更に、その救済にあたっては、同人の昭和 55 年 3 月度の基本給に、認容決定に基づく是正額を付加した金額を基準に算定したバック・ペイを求めているので、以下判断する。

(ア) まず、管理監督者を含め女子を除いた従業員の平均考課率までの救済を求める点についてみるに、第 1、4、(1)、エで認定したとおり、会社の考課は、一般従業員と管理監督者とに区分して行われており、かつ、管理監督者には、部下の指導・統率力についての考課項目が付加されていることが認められる。これは、一般従業員と管理監督者との職務の相違からして理由があると認められ、かつ、他に管理監督者の考課率を含めた平均考課率まで救済しなければならない合理的な理由も見出し難い。そして、第 1、4、(1) 及び(2)で認定したとおり、一般従業員の考課は、男女の区別なく行われており、かつ、男女間に差別的な取扱いがあるとまでは認め難く、他に女子従業員の考課率を除外することに合理的な理由を見出し難いこ

とから判断して、X1 の請求には理由がない。

(イ) 次に、認容決定による是正額を付加した金額を基準に算定したバック・ペイを求める点についてみるに、第 1、4、(3) で認定したとおり、確かに、会社は、X1 の基本給から認容決定に基づく是正額を控除しているが、本件考課にかかる救済としては、主文第 2 項のとおり命令することをもって足りるものと解されるので、X1 の主張は採用できない。

イ 本件考課の原状回復の範囲としては、X1 の勤務成績が会社が主張するような生産秩序からはみ出した者とみることは困難であり、他に特段の証拠もないので、結局、通常の勤務成績の者として扱うべきであり、一般従業員の平均考課率まで救済することが相当であると解される。

### 3 陳謝文の掲示について

X1 は、陳謝文の掲示を求めているが、本件救済としては、主文第 3 項をもって相当と判断する。

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 条により主文のとおり命令する。

昭和 58 年 3 月 31 日

愛知県地方労働委員会

会長 大道寺和雄 ㊟

「別紙 略」