

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54年度及び同55年度の各賃金引上げにおける考課査定について、支部組合員の各年度における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同54年度においては18.1パーセント、同55年度においては13.6パーセントとなるよう、速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各年度における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、速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、申立人支部組合員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、昭和55年（不）第1号事件申立時における組合員は32名であり、そのうち救済対象となる組合員は30名である。また、昭和56年（不）第1号事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31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650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委員会へ提起されている。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号事件及び石労委昭和54年（不）第2号事件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、本件で問題となっている昭和54年度及び同55年度の査定期間においても継続しており、このことを示すものとして、当委員会が前記2事件の命令で認定したとおり、次の事実がある。

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、旧労と中良くしないよう（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す。みんなで力を合わせて頑張ろう。

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、昭和54年度までは、「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たが、

同55年度においては、「①考課はあくまで公正に私情によって左右されることがあってはならない。②考課者は被考課者の日常業務を詳細に観察、記録等行い、考課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。③考課者は下位考課者がいない場合、また被考課者の人員が多数の場合、業務上の指導をする立場にある者があるときはその意見を聞き考課しなければならない。④下位の考課が自己の判断と差異のある場合は、面接なり合議の方法により、下位考課者の意見を充分聞き考課しなければならない。⑤従業員の身分を考課の対象としてはならない。」等の心得に変更された。

- (2) 同実施要領によれば、考課の対象となる者は、「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、考課対象期間については、昭和54年度までが、「前年の3月21日から当年の3月20日までの1年間」、同55年度からは、「前年の3月16日から当年の3月15日までの1年間」と定められている。なお、考課は、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。

被考課者は、昭和51年度から同54年度までは下記アの考課要素区分により査定されていたが、各考課要素の原点は、同55年度に下記イのとおり変更された。

記

ア

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

イ

勤務能力	原点	勤務態度	原点	勤務実績	原点
職 務 知 識	10点	積 極 性	15点	仕 事 の 質	10点
研究力（男子のみ）	10	協 調 性	15	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、役職者以外の従業員の第1次考課は直近の上司である職長が行い、第2次、第3次考課は課長、部長が行っている。

4 昭和54年度及び同55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かった。

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分繰り上げて午前8時15分とし、その代りに毎月休日を1日増すこととする就業規則改正の提案を両組合に行ったところ、新労はこれに同意したが支部は反対した。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、会社は同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6月7日付で、支部は、当委員会に時間差勤務問題に関し、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 会社は勤怠については、本件で問題となっている昭和54年度、同55年度においては、病気がちな特定の人を除いては、支部と新労との間にはほとんど差がないと主張している。

また、会社は、同53年5月に時間差問題が解消したことにより、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、同54年度の1箇月余だけ支部組合員に対して遅刻、欠勤扱いとしている。

ウ 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、分裂後の同49年度ないし同53年度は16%ないし32%と格段に低くなり、本件査定年度である同54年度は49.7%、同55年度は69.5%と比較的上昇しているが、まだ他の従業員に対して、遠く及ばないことが明らかであると主張している。

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54年度賃上げに伴う増額分平均9,372円の配分は、一律35%、給与割35%、考課割20%、調整10%であり、同55年度賃上げに伴う増額分平均9,747円の配分は、一律35%、給与割40%、考課割15%、調整10%であり、支部組合員に対する両年度の考課査定状況は、別表3のとおりである。

なお、調整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54年度における考課点は支部組合員平均57.0点であり、新労組合員平均は68.6点であった。

また、同55年度における考課点は支部組合員平均57.6点であり、新労組合員平均は65.9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 昭和55年度の考課査定実施要領の説明に当たり、当委員会係属中の不当労働行為救済申立事件に関しどのように説明したかについて、当時の事務部長B1は、「事件があるからどういう点をすべきだというようなことは、特定なことは申しませんが、こうした事件がある上には、より以上に慎重に適正を期さないと、同じことの繰り返しになるという程度の付言は確か55年あたりは致しております。」と証言している。

また、時間外労働の時間数等が考課査定項目のどの項目に影響するかについて、同人は、「主として積極性、勤勉性、協調性というところには勤怠並びに残業、いわゆる超過勤務、休日出勤等は大きく影響するという具合にはみておまして」、「一応全項目に影響すると私はみております。また、そういうような話ぶりをしております。」等と証言している。

エ 次の支部組合員の考課査定の結果が別表3のようになった理由は、本件第1次考課者等の証言を要約すると次のとおりである。

(7) C2等の証言

A1、A2の昭和54年度及び同55年度の人事考課について

- ① 休むことが多く、特に、日曜日の前後に事前の届出なくして同日に共に休むことが多かった。
- ② 勤勉性、協調性に欠けた。
- ③ A2は改善運動への協力度も薄かった。

(4) C3等の証言

A3、A4の昭和54年度及び同55年度の人事考課について

- ① 欠勤がなくなった。
- ② 残業も人並にするようになった。

(7) C4等の証言

A5の昭和55年度の人事考課について

- ① 改善提案の提出がなく、研究心がなかった。
- ② 積極性、協調性が余りなかった。
- ③ 残業は2時間まではやった。
- ④ 素直さがなく、横柄な態度がしばしば見受けられた。

(エ) C5等の証言

A6の昭和55年度の人事考課について

- ① 改善提案を1件も出さず、研究心がなかった。
- ② 自分本位で積極性、協調性に欠けた。
- ③ 残業はそこそこやった。
- ④ 手が遅く、納期的なことも余り考えなかった。

オ なお、昭和54年度及び同55年度における支部組合員の第1次考課者すべて新労組合員であり、その中には過去新労の役員を歴任した者や、考課査定時に役員をしている者もいる。

第2 判断

1 昭和54年度及び同55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54年度及び同55年度の賃金引上げの考課、調整の配分において、支部組合員は他の従業員と比べ著しく不利益な差別を受けた。これは、会社が申立人組合とその組合員に対し根強い嫌悪感をもって、同49年度以降の賃金配分において一貫して差別をし、支部組合員に経済的損失と精神的圧迫を加え、申立人組合の機能、団結、組織を破壊せんとする意図による継続的な行為であって、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。

これに対して、会社は、本件考課査定は人事考課実施要領等に基づき厳正公平に行われたものである。支部は、会社と支部が対立関係にあるので会社は支部組合員の考課点を下位に査定したと主張するが、本件査定期間において会社と支部との間には、いわゆる時間差問題も解決し、新たな対立抗争が発生したと評価するに足る事案は全くない。支部と新労との間にも本件考課査定に影響するような対立関係もない。加えて、支部組合員に対する考課点が、同人らの勤怠と正比例しており、しかも本件両年度の考課点が組合分裂前の同47年度の水準に達せんとしていることが認められ、支部組合員に対する考課については計数的に考察しても何ら不当労働行為の事実がない、と抗弁する。

以下判断する。

- (2) 前記第1の4(2)イで示した別表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、通常の分布状態を示しており、新労組合員とそれほど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見ると、支部組合員の考課点は低い方に偏っており、通常の分布状態を示しているとはいえ、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になっている同54年度及び同55年度の考課査定においても同様であり、従来に比べ格差が縮小しているとはいえ、平均点で比較しても、支部のそれは新労のそれよりも同54年度は11.6点、同55年度は8.3点も低く、別表3及び別表4からも明らかのように支部組合員はなお相当に低く査定されている。すなわち、本件両年度の考課査定の結果においても、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両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について、会社は、それぞれの権利主張を巡って法的手段をとることは法律上許されるところであり、会社と支部の間には新たな対立抗争が発生していないと主張するが、別表1からもわかるように、本件考課査定期間以後も新たな事件の申立てがあり、法律上許された手段とはいえ、紛議があることには変わりはなく、このことが、前記第1の4(1)のとおり時間差勤務の問題は解消したものの、なお、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)オのとおり支部組合員の第1次考課者はすべて新労に所属し、その中には考課査定時に役員をしている者やそれ以前に役員をしていた者もいる。

なお、新労は本件で問題となっている両年度の考課査定時においても、前記第1の2からもうかがわれるように、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、先に本件当事者間に係る石労委昭和54年(不)第2号不当労働行為救済申立事件の命令書で判断したと同様、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、本件についても特段の配慮等をなしたとの明確な主張もせず、わずかに会社の当時の事務部長B1（以下「B1」という。）が「事件があるからどういふ点をすべきだというようなことは、特定なことは申しませんが、こうした事件がある上には、より以上に慎重に適正を期さないと同じことの繰り返しになるという程度の付言は確か55年あたりは致しております。」と証言している程度にすぎない。

イ 支部組合員の考課査定率が新労組合員のそれより低くなった要因は、主として時間外労働の時間数が新労組合員のそれより少なかったことによるものと、当委員会は、判断する。

時間外労働の時間数の多寡を考課査定に影響させることは一般的には問題のあるところであるが、本件被申立人のような季節によって労働力需要に変動を生ずる生産会社においては、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する。

しかし、B1証言等によれば時間外労働の時間数の多寡が考課査定項目の「積極性」「協調性」「勤勉性」は言うにおよばず、「職務知識」から「仕事の速さ」に至るまですべての項目に影響するということである。このような査定方法は、会社の特殊事情を考慮したとしても、妥当な範囲を超えた不当なものといわざるを得ない。

しかも、本件における支部組合員の時間外労働の少ない最も重要な原因は、前記第1の2の記述のとおり、労使及び支部・新労間に紛争があり、当該紛争により職場内の人間関係が著しく損われていて支部組合員が働きにくかったことにあると思料される。

会社は、前記のような支部組合員が働きにくかった特殊な事情について何ら顧慮せず、時間外労働の時間数の多寡をすべての考課査定項目に影響させることによって、故意に時間外労働の少ない支部組合員を低く査定したものと判断されてもやむを得ないところである。

このことは、昭和55年度の考課査定に当たり、考課要素の原点配分について、時間外労働の時間数の多寡がより大きく考課査定に反映される「積極性」及び「協調性」の原点をそれぞれ10点から15点に増やしたことからもうかがわれる。

ウ 会社は立証責任について、支部組合員は、会社の他の従業員に比し、1割にも満たない集団であり、両集団には均等性、類似性がないのであるから、大量観察による立証責任の転換は相当でなく、個別立証責任は支部組合員にあると主張する。

しかしながら、約30人の集団は比較する集団として少なすぎるとはいえず、また、均等性、類似性の問題を考慮したとしても、組合分裂前の昭和47年度の考課査定の結果と比較して、外形的かつ集団的格差が相当にある本件においては、会社の主張は採用できない。しかも、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おらず、当委員会が釈明を求めた事項についても、

提出された資料のみでは格差存在の合理性が立証されたとはいえない。

(4) 以上前記第2の1(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。

2 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同54年度においては18.1パーセント、同55年度においては13.6%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、本件の調整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全くといってよいほど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54年度及び同55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配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59年3月13日

石川県地方労働委員会

会長 松 井 順 孝

(別表 略)