

静岡、昭 60 不 9、平元. 4. 25

命 令 書

申 立 人 浜松市清掃公社労働組合

被申立人 財団法人 浜松市清掃公社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員に対する昭和59年年末一時金の賞与について、次のような措置を講じなければならない。ただし、申立人組合員に既に支払った額を下回ってはならない。
また、申立人組合員のうち賞与の支給対象者ではないA 1 及びA 2 の兩人を除くものとする。
(1) 申立人組合員の賞与支給対象者の考課査定を浜松市公社労働組合の組合員の賞与支給対象者の考課査定と均衡を失しないよう再査定し、支給額を是正しなければならない。
(2) 申立人組合員の賞与支給欠格条項該当者に対する公社の裁量による支給については、浜松市公社労働組合の組合員の賞与支給欠格条項該当者に支給した欠格内容の程度に対応した支給金額と均衡を失しないよう再査定し、支給額を是正しなければならない。
- 2 被申立人は、前項において是正された申立人組合員に対して支払うべき賞与相当額と、既に支払われた額との差額を支払わなければならない。
この差額の支払いについては、支払われるべき日の翌日から年5分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人は、命令書交付の日から7日以内に、下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当公社が、昭和59年年末一時金のうち賞与部分について、貴組合の組合員に対して、浜松市公社労働組合の組合員に比し、全体的に低く査定し支給した行為は、貴組合員に対する不利益取扱いであり、ひいては貴組合に対する弱体化を図った支配介入行為であると静岡県地方労働委員会において認定されました。

今後はこのような行為を繰り返さないように誓約いたします。

平成 年 月 日

浜松市清掃公社労働組合

執行委員長 A 3 様

財団法人 浜松市清掃公社

理事長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人財団法人浜松市清掃公社（以下「公社」という。）は、昭和44年4月1日浜松市内一般家庭、事業所及び公共施設のし尿処理、清掃等の衛生業務を営むことを目的とし、同市の寄付行為により設立された法人で、本件申立当時の従業員は189人である。

(2) 申立人浜松市清掃公社労働組合（以下「組合」という。）は、昭和44年12月10日に公社の従業員をもって結成された労働組合で、申立時の組合員は58人であり、このうち現業員が43人、事務員、用務員及び集金員が7人、自動車整備士が1人であった。

なお、公社には、申立人組合の外に、同59年10月24日申立人組合を脱退した組合員等によって結成された浜松市公社労働組合（以下「別組合」という。）があり、本件申立時の組合員は約100人であり、いずれも現業員であった。

2 本件申立てに至る背景事情

(1) 公社側の状況

ア 昭和53年1月4日、B2は浜松市（以下「市」という。）から、公社の常務理事として着任した。同人は着任当初から理事長である市長から業務執行上の権限の委譲を受けていたので、事実上理事長として職務に当たっていた。その後、同58年7月1日に理事長に選任されてからは名実ともに公社の最高責任者として職務に当たってきた。

イ B2（以下「B2常務理事」といい、同58年7月1日に同人が理事長に就任した以降は「B2理事長」という。）は、公社は性格上市に準ずるものとの考えの下に、職員の勤務条件と市との均衡を図るなど配慮し、次のような改善を実施してきた。

① 勤務時間を30分短縮し、午前8時から午後4時30分までとした。

② 年末年始の休暇を1日延長し、12月29日から翌月4日までとした。

③ 年次有給休暇を市職員と同様とし、採用2年目から年20日間とし、さらに20日間を限度として翌年に繰り越すことができるものとした。

④ 市に要求し、公社の敷地内の道路を舗装するなど職場環境の整備を図った。

⑤ 公社職員の休養施設である厚生会館を整備充実させ、さらに職員の生活資金の貸付け、慶弔関係の支給などを行うための互助組織として厚生会を設置し、この運営経費は公社が3分の2を、職員が3分の1をそれぞれ負担して運営するものとした。

⑥ 4週5休制が市職員に試行されたのに伴い、これにならって公社職員にも同様に試行した。

ウ B2常務理事の上記公社の運営上の積極的な改革推進にみられる如く、その就任以後においては同人の個性が色濃く公社運営に投影され

ていった。

エ 同54年後半ごろから組合内部において、従来の執行部の方針に批判的で、積極的に労働条件の改善要求をしていこうとする批判派（以下「現執行部派」という。）が増加し、後記のように同55年9月の定期大会を機に現執行部派が組合の執行部に入ってくると、公社に対して諸要求を頻繁に提出し、これに関する団体交渉の開催を1週間のうちに数回求めるなどのこともあった。これに対してB2理事長は、これを煩わしいとして、次第に組合側と口論することが多くなり、労使関係は険悪な状況になっていった。

(2) 組合側の状況

ア 組合は、昭和53年ごろまでは、春闘時における賃金引上げと夏季及び年末一時金の交渉に際して年間3回のストライキを行うといった程度の活動であって、各交渉が妥結すると宴会を設けて打ち上げを行うことが年中行事となっていた。

従って、労働条件についても公社の就業規則に規定されている事項以外のことは要求できないものと解釈し、また、労働基準法に違反しているような事実についてもこれの是正を求めることもしないといった状況にあった。

イ 同54年後半から、このような組合執行部の組合運営に対して、これを疑問視し、不満を抱く者が現われ、執行部批判の声は次第に数を増していった。

ウ 同55年9月13日の組合定期大会において、当時浄化槽管理課維持係に所属していたA3（以下「A3」という。）が執行部の運営を不満とする組合員の声に押されて副委員長に推薦され選任された。A3が副委員長となり、労働条件の改善を公社に要求しようとしても、当時の組合執行委員長であったA4（以下「A4」という。）は、「そんな堅いことを言うと話にならないからやめろ。」とA3を説得し、他の執行部役員の中にも「余りやると首になるぞ。」と言う者もあるなど、組合内部の足並みは揃わなかった。しかし、それでもなお、組合員の執行部批判が高まるにつれて次第に公社に対して労働条件の改善に関わる団体交渉を要求するようになっていった。

このようにして、A3が副委員長になると、A3の前任者であるA5（以下「A5」という。）が副委員長の時代と異なり、団体交渉の申入れが1週間のうちに数回にも及ぶこともあった。

(3) 労使関係の状況

ア A3は、昭和55年8月1日付けで、かねてより希望していた浄化槽管理課維持係に配属されていた。

もともと維持係の業務はし尿浄化槽の維持管理を行うもので、これに当たる者は、浄化槽法（第45条以下）等により、浄化槽管理士の免許が必要であるため、A3は配転に備え、既に同年4月に独学で浄化

槽管理士の免許を取得していた。

ところが、同56年10月、組合定期大会の直前に当時の浄化槽管理課長B 3は、A 3を総務課の事務所の前に呼び「今回の組合役員にはなるな。なれば今の職場から配転する。」と言った。A 3はこれに答えず、同定期大会で再び副委員長に推薦されて選任された。

その後、同年11月2日付けで、公社はA 3を同課内の工事係に配転した。

この配転に対して、A 3は、前任者であるA 5も組合の副委員長に就任中は維持係に所属していたところから、自分が工事係に配転させられたのは、組合活動を公社が妨害するものと受け止め抗議したが、当時の公社総務課長B 4は「お前の場合は異例だ。」と言って、人指し指を立て「これ（B 2常務理事を指す。）が言ってんだから仕様がなない。」と言って聞き入れてくれなかった。このため、A 3はやむなく配転命令に従ったが、A 3はこの配転をB 2常務理事の日頃の発言の中の「言うことを聞かない奴は職場から排除する。」という意思が実行されたものと受け止めた。

なお、維持係と工事係とでは、次のような業務の相違があった。

維持係は、各人が約700基の浄化槽を受け持ち、3か月に1回の点検と薬液の交換を行っていた。そして点検順序などは各自の判断に任されていたため、休暇の取得や余暇時間の活用など比較的自由に調整できる利点があり、他の現業職員から羨望される職場であった。

一方、工事係は10人内外による班を編成して浄化槽の清掃を行うもので、業務は班全体で行うため、休暇の取得にしても班の人に迷惑がかからないよう配慮する等の必要があり、各自の自由にならないところがあった。

イ 同56年10月の組合定期大会において、組合員のA 6（以下「A 6」という。）が組合の執行委員に選任された。同年12月年末一時金の団体交渉において、A 6が交渉員として出席すると、B 2常務理事はそれまでとは態度を変え「お前とは話したくない。」と発言したり、また、当時公社に勤務していたA 6の実父であるC 1に対しても、B 2常務理事は「お前の家族は皆アカか。」と発言したりした。

ウ 同57年10月1日付けで公社は、約15人の従業員に対して特別昇給を実施し、その辞令をB 2常務理事が理事長室で個別に手交したが、その際B 2常務理事は「特別昇給を受けたことは組合に言わないように。」と口止めをした。

この特別昇給の発令を知った組合は、当時の事務局長B 5（以下「B 5事務局長」という。）に昇給の理由を質したが、B 5事務局長は「個々の昇給理由については言えない。」と答えたため、組合はこの特別昇給により、日頃公社に協力的な者を選別して優遇したものであり、公社が組合を分断する意図の下に行ったものとして抗議をした。

エ 公社の現業員は、業務課と浄化槽管理課とに所属し、2課6係の下に16の班が設置され各班長の下に配属され、1班は約10人により編成されていた。

各班長は、組合員であり、また、同57年11月24日開催の労使協議会において、班長会議は公社の業務内容の伝達機関であり、同会議の開催は労使協議会の終了後とするよう組合と公社とは合意していた。ところが同58年1月21日、公社はこの合意に反して労使協議会を経ないまま班長会議を開催した。同会議の開始後間もないころ、現執行部派の組合執行委員長A7ら3人がタイムカードを打刻して退社しようとしていたところへB2常務理事がやって来て、「今班長会議をやっているぞ。お前ら共産党の執行委員会をやらないのか。」と大声を浴びせた。

班長は当初9人であったが、公社は同58年の春闘のころ11人に増員し、その後も次第に増員させて16人としたが、現執行部派からの増員はなかったため、組合はこの班長の増員は、B2理事長が自己に協力的なものを優遇するために為したものであると受け止めた。

また、班の編成替えは、公社と組合との労使協議会において協議を経た上で行うよう同58年4月30日の春闘妥結時に文書で労使の確認がなされていたが、同年12月に実施された班の編成替えに当たり、公社は班の人員配置は公社の人事権の範囲内にあるとして一方的に編成替えを発令した。

オ 同58年1月ごろから、組合は公社が誠実な団体交渉を行わず、組合の要望を聞いてくれないとして、このような状態を打開するため、全日本運輸一般労働組合静岡県地方本部（以下「運輸一般」という。）に相談し、組合活動について指導を受けるようになった。

また、組合は、組合員の意識向上を図るため、講師に運輸一般の役員や弁護士を依頼して、同59年1月31日に第1回の勉強会を業務課の控室で組合代議員を対象に実施した。第2回からは組合員全員を対象に同所において同年2月10日、同14日、同16日及び同19日の4回にわたり実施した。

この勉強会の実施された2月10日と14日にはB2理事長が、16日と19日にはB4総務課長が、それぞれ控室に面した廊下を歩きながら内部の様子を窺っていた。

この勉強会には、別組合結成後に別組合の執行委員長となったA4、書記長になったA8の外に執行委員となったA9、A10、A11及びA12も参加しており、これら6人は、出席者の氏名をメモし、新たに参加しようとする者が来ると「おい帰れ。」と言っていた。

この6人を除いて、この勉強会に出席したほとんどの者が現執行部派に属し、同年10月24日の別組合結成後も組合員として残っていた。

カ 同58年12月8日の団体交渉において、組合が年末一時金の賞与につ

いては、労働災害により休暇を取得した者には格差を付けないよう要求すると、B 2 理事長は「支給額の決定は、恣意的主観で行う。法の下で30数年暮らしてきたから違反はしていない。団体交渉は平行線で譲れない。」と言って一方的に打ち切った。

このため組合は、その後においても公社に団体交渉を開催するよう申入れを行い、同59年1月24日に至りようやく団体交渉が行われたが、この席においてもB 2 理事長は「団交は気に入らんがやってやる。」と発言したり、その後の団体交渉においても、往々にして交渉の開始後間もないうちに「この問題について私は交渉する意思はありません。私がこれ以上やらないと言ったらやらないんだ。」と言って席を立ち、同席の公社管理職員に対しても「おい、お前たちも早く来い。」と言うなどして一方的に団体交渉を打切ることがあった。

このようなことから、組合は、労使間の問題を団体交渉で自主的に解決することが困難だとして、同59年2月4日には時間外労働の問題について、同年4月24日には労働安全衛生問題について、それぞれ浜松労働基準監督署に是正方の要望書を提出した。

その後、公社は同署から同年3月には、労働基準法第36条に基づく協定の届け出なしに労働者の一部に時間外労働や休日労働を行わせたとして是正勧告を受け、つづいて同年5月には、安全衛生管理体制等について改善するよう指導を受けた。

キ 同59年3月20日、公社は、組合の執行委員である自動車運転手のA 13が職務中に自動車で人身傷害事故を起こしたため、同人に対し3か月間基本給の10分の1を減給する旨の懲戒処分を付し、翌4月分の給料から減額して支給した。

この懲戒処分に対し、組合は、減ずる額が労働基準法第91条の規定による限度額を超えているとして処分の是正を求め、公社に団体交渉の開催を文書により同年4月2日、同10日、同11日の3回にわたり申し入れたが、公社がこれを拒んだため、組合は同27日付け処分の撤回要求書により、5月10日までに撤回のない場合は労働基準監督署に告発する旨通知した。

一方、組合からの処分撤回の要求を受けた公社は、浜松労働基準監督署に照会したり解説書に当たるなどして検討した結果、4月中旬ごろには処分の内容が労働基準法に抵触することを認識するに至っていたが、是正の措置は取らなかった。

その後、組合は公社から回答がないため同年6月1日付けをもって同署に告発した。

この告発を受けた同署は、同月19日、公社参事B 6及び総務課長B 4の兩人に対し、前記事件の参考人として同署に出頭を求め事情聴取をした。この事情聴取において兩人は、概略次のように供述している。

B 6は、

「組合の今回の告発は、労使関係の相互不信に起因するものであり、表面的には労使の話し合いの場が設けられても、内容は対立感情のままに終わることがほとんどであり、この原因は私が公平な立場で考えるに、B2理事長の突っ張りが強かったためと思います。

B2理事長は、課長会議などで組合潰しを話すことがあります。同理事長は線の強い人（ママ）であって、私の進言に対して時によっては『組合の味方か。』という発言をされます。いずれにしても、公社内部の人間関係を正常に戻し、市民サービスに徹しなければならないと痛感しています。」と。

B4は、

「組合がB2理事長を告発するに至ったのは、最近の労使関係の悪さにあると思います。ここ2～3年来ことごとく互いに反発しているが、この状況を生み出しているのは、B2理事長の姿勢が組合に対して自分の意見で押さえ込もうとするところにあると思います。

理屈の通らないことでごり押しするような大人気ないところがなければ、今の組合幹部なら話し合いの席に着くと思います。

私達幹部にも組合と事を構える姿勢を要求する程で困ったことだと思う日々です。

告発は、違反の内容がはっきりしているのですから仕方がないと思います。

今の公社は、相互不信と懐疑が入り交じっていて暗たんとした雰囲気、霧囲気が充満しているのに、この状況を払拭する努力に欠けています。こうした運営になっているのは、組合の姿勢にも直すところがありますが、B2理事長の高圧と感情に走る性格によるものがあると思います。

B2理事長が罰を受けることは仕方がないと思っています。」と。

同署は、告発された事実が労働基準法に違反しているものとし、使用者であるB2理事長を同年12月3日、静岡地方検察庁浜松支部に送致した。

その後、B2理事長は、この件につき浜松区検察庁からの請求で浜松簡易裁判所において罰金8,000円の略式命令を受け、これに服した。

ク 組合員のA14は、同59年7月に業務課から浄化槽管理課浄化槽工事係へ異動となり4班に配属された。その際、浄化槽管理課長B7は同人に対し、同年9月の異動期には異動対象としないことを約束していた。ところが9月になると同係5班への配置換えが発令された。A14が公社に抗議すると、B2理事長は「異動のことは、俺が駄目だと言ったら駄目なんだ。ほかにも企業があるでな。」と言われ、同人はやむなく発令に応じた。

3 別組合結成前における組合内部の対立と別組合の結成

(1) 組合内部の対立

ア 昭和58年10月5日の組合大会の役員選出において、執行委員長を始

め各役員にA 4ら従来からの執行部を占めてきたグループ（以下「旧執行部派」という。）と現執行部派からそれぞれ立候補がなされたため、組合結成以来初めての役員選挙が実施された。

選挙の結果、執行委員長以下役員の全員が現執行部派の組合員により占められた。

従来、組合の役員選任は、各班より推薦された1～2人の代議員の中から互選により決定されていたが、この選挙は従来方式に代え組合規約に基づいて実施した画期的なものであった。

イ 組合は、翌59年においても、組合規約に基づき役員選挙を実施することとし、同年10月1日に告示し立候補者の受付を行ったところ、全ての役員に旧執行部派から候補者が立てられた。

これに対して、現執行部派は、役員全てに対立候補を立てるのは意見の異なるものを排除することになると懸念して、副委員長には候補者を立てないこととし、定数4人の執行委員についても3人の立候補にとどめた。

同年10月9日に実施された全組合員による選挙の結果、旧執行部派から新たに副委員長と執行委員2人が選出された。

執行委員長には、A 3と旧執行部派のA 4とが立候補し、93対75の得票によりA 3が再度当選した。

ウ 同年10月24日にA 4ら旧執行部派は、浜松市北部公民館において、組合員約100人を集めて別組合の結成大会を行った。

その翌25日、別組合はA 4ほか6人を代表者として、組合員115人の署名簿を添付した組合分裂届を組合に提出するとともに、組合財産の分与と関係書類の引渡しを要求した。

これに対して組合は、同月30日付けの文書をもって組合からの脱退には正当な理由がなく要求は認められないと通告するとともに、上記分裂届をA 4宛てに返戻した。

(2) 別組合の結成と公社の対応

ア 昭和59年の春闘のころ浜松市元浜町にある和風スナック「ふじ子」等において、B 2理事長を始め公社の管理職員数人と旧執行部派のA 15、A 8、A 5らとが数回にわたり会合を開いていたことを、その後にA 3はA 5から知らされた。

和風スナック「ふじ子」は、別組合結成後同組合の執行委員となったA 11の妻が経営していた。

イ A 3は、同年10月22日ごろB 2理事長とB 3事務局長が公社の管理実験室に入り、内部を点検して帰るのを目撃したが、これまで二人がその場所にきたのを見たことはなかった。

その後、別組合の結成大会が開かれた24日の翌日、浄化槽管理課課長補佐B 8が別組合員と一緒に管理実験室を片付け、机と椅子を運び込むのを目撃した。

公社は、その日のうちにこの実験室を別組合に事務所として提供した。

ウ A 3 は、同61年 8 月 2 日、同59年当時公社の事務局長で既に退職していた B 3 の自宅を訪問した際、同人から「別組合の結成大会は浜松市葵町にある北部公民館で開催されたが、この会場の確保は、当時公社の常務理事であった B 5 が方々手を尽くして手配したものである。」と教えられた。

4 公社の各組合への対応

(1) 別組合結成後における B 2 理事長の対応

ア 昭和59年12月28日、B 2 理事長は、別組合員の A 8、A 16を各班長とする二つの班が開催した忘年会に出席したが、同日の組合の忘年会には組合が出席を要請したのに顔を見せなかった。

イ 組合は、同60年 1 月 10 日ごろ B 2 理事長に公社事務室備え付けの複写機の利用を申し入れたが、「お前たちのために買ったものではない。」と断られたため、やむを得ず複写機を購入した。しかし、組合員らは別組合員が B 2 理事長と話しながら公社の複写機を利用している光景をしばしば目撃した。

平常、現業員が仕事のために公社の事務室に行くことはなく、まして複写機を利用することはあり得ないことであった。

ウ 同60年 3 月 15 日、公社の職員厚生会の主催による研修会を兼ねた慰安旅行が行われ、その夜、組合と別組合とは浜松市舘山寺エンパイアホテルにおいて別々に宴会を設けたが、B 2 理事長は別組合の宴会には出席し、組合の宴会には出席を求められたが顔を見せなかった。

エ 公社では、全員が毎朝就労前にラジオ体操を実施しており、体操が終わると各現業員はバキューム車に乗り込み現場に出掛けて行くが、その際、B 2 理事長は出発して行くバキューム車のうち別組合員の運転する車に対しては挙手の敬礼をし、組合員の運転する車が来ると体の向きを変えて無視する姿勢を取った。

オ 同61年 3 月 5 日の夜、A 3 が同59年12月31日付けで公社を退職した元総務課長 B 4 の自宅を訪問し、同元課長に公社の事情について質したところ、同元課長は「別組合が結成される前のことだが、別組合員の A 17 は自動車事故や欠勤があり、このため B 2 理事長は当時の業務課長や私に A 17 を退職させるよう指示していた。

ところが、同59年年末一時金の賞与の額を査定するとき、B 2 理事長が突然課長会議の席で『A 17 はよくやるで付けてやってくれ。』と言い出し、結局 4 万円が支給されることになった。

各課長も A 17 の支給額は当然ゼロとっていたので、きっと A 17 が人を介して B 2 理事長に取り入れたものだろうと噂したものだ。

また、B 2 理事長は、公社内に情報網を張ってあると言って、私や事務局長が出勤すると、私たち二人を呼んで、昨夜情報が入り、A 18

(組合員)が俺の悪口を言っているとか、A19やA20(ともに組合員)も理事長批判だとか、そんな話を毎日のようにするので、事務局長も私も、今日は何もなければよいがといった気持ちで出勤したものだ。」と語った。

カ 公社は、現業員及び用務員の採用に当たっては、管理職員の全員による面接を行ったうえ採用することとしており、同60年3月1日には用務員に採用予定のC2に面接を実施した。その際、B2理事長は同人に対し「公社には二つの組合がある。良い組合と悪い組合がある。良い組合に入りなさい。」と発言し、採用後は別組合に加入するよう説得した。

また、B2理事長は採用後の同人に対して「組合員とは話しをしないように。組合員のA21とも仲良くしないほうがいい。」と話した。

(2) 別組合結成後における公社の対応

ア 公社は、現業員及び用務員の採用については、公社職員の縁故による者を採用することとしていたが、別組合結成後において採用された職員3人(上記C2を除く。)は、いずれも別組合員の縁故者であった。

イ 組合員のA22とA23の両人は、組合にいと班長になれないとして、それぞれ昭和60年3月3日、同年10月8日に組合を脱退し、その後別組合に加入したが、暫く後に両人は班長に任命された。

5 本件申立てに関わる事実について

(1) 昭和59年夏季一時金の支給の経緯

ア 組合は同59年度の春闘において、賃金引上げと夏季一時金について要求し、公社はこれに回答したが、組合はこの回答を不満とし、両者の歩み寄りが無いまま推移した。

イ 組合は、硬直化した団体交渉の打開を求めて、同59年6月15日当委員会にあっせんを申請した。

当委員会は、同年6月28日に第1回のおっせんを実施し、双方の事情聴取を行い、協定書の案を作成し双方に示したところ、両者がこれを持ち帰って協議し、同年7月3日の第2回のおっせんにおいて案の主旨に沿った協定が締結された。

この協定書の骨子は次のようなものであった。

- ① 労働災害の認定については、今後、労使代表が対等に参加する労働安全衛生委員会(仮称)において行うこと。
- ② 業務上の交通事故による懲戒処分などについては、労使同数の委員による懲罰委員会を設置し、この委員会で協議すること。
- ③ 夏季一時金の賞与については、個人の稼働日数を中心として公正かつ客観的な基準に基づく考課配分によること。

ウ この協定に基づき夏季一時金は翌4日に支給された。このうち賞与については、最高支給限度額が2万5千円であった。

なお、同協定の際、勤務評定については、公社が「今後、考課査定基準を組合に示して意見を聞くこと」で口頭により合意がなされていた。

(2) 昭和59年年末一時金の支給の経緯

ア 組合と公社は、同59年年末一時金に関わる団体交渉を同年11月22日から12月6日までの間に6回開催した。この間、公社は組合に対して、賞与に関する勤務評定については「満点を100点とし、そのうち稼働率を65点、その他の評価項目として、規律、責任感、安全作業、対応・協調性、事務処理、管理・安全運行及び勤務年数の7項目を各5点でみてゆきたい。」と口頭で説明した。

この説明に関わる組合の要求に対する公社の回答は、概略次のようであった。

① 稼働日数は65点で幾らに相当するのか回答願いたいとの組合の要求に対して、公社は、賞与は褒め与えるもので一つの基準で行う、稼働が65点でもゼロのこともあり得る、稼働が極端に悪くてもそのときの状況で見ていくこともあり得る、と答えた。

② 組合が、一律の支給を望むが、当局がどうしても差を付けると言うなら誰がみても分るように主観の入らないようにして欲しい、と要求したのに対して、公社は、賞与について最高限度額は10万円で、総体的にみて気の毒だと思える人には、今年度に限って裁量で上積みする場合もある、と答えた。

これに対して、組合が、裁量でみるのは当局の主観で行うということであり、考え直してほしい、と要求したのに対して、公社は、ふだん真面目に勤めている人は、欠勤者でも支給していく、欠格条項に該当する者には支給しないと云ったが状況などをみて裁量で支給する、賞与については、欠格条項に該当しなくてもゼロの人もある、と答えた。

イ 組合は、後記(5)イの表のように別組合が結成される直前の同59年夏季一時金の賞与の支給において、既に組合員（ただし、当時は現執行部派）が、不利益に評定され、その後、別組合に加入したものと間で格差を付けられていたところから、別組合結成後に支給される今次一時金の賞与についても、再び差別支給がなされるのではないかと懸念していた。そのようなことから、組合は上記アのとおり、公社からの回答が要望に応えたものではなかったこともあって、同年12月6日の交渉妥結に際して、もし今次一時金の賞与につき組合間の差別があった場合は、不当労働行為として争う旨公社に対して特に通告した。

ウ 組合と公社は、上記のような団体交渉の経緯を踏まえて同年12月7日に確認書を取り交わし、年末一時金は同月14日に支給された。

この確認書の賞与の項をみると次のように記載されている。

① 職員個人の稼働日数を中心として公正かつ客観的な勤務評定に基

づき最高10万円を限度として支給する。

(注) 勤務評定の稼働日数の算定に当たっては、有給休暇、特別休暇は出勤日から除外されることになっていた。

- ② 通勤災害者、欠勤者、休職者及び労働災害者並びに中途採用者及び定年退職者については支給しない。ただし、通勤災害者、欠勤者、休職者及び労働災害者については、勤続年数、勤務成績、稼働状況などによって裁量で支給することができる。

(3) 勤務評定表の提示

公社は次の勤務評定表を定めていたが、組合が初めてこれを見たのは、昭和62年4月18日の当委員会における本件審問期日において、公社が勤務評定表を書証として提出し、組合がこの副本を受領したときであった。それまで公社は、組合に同表を提示したこともなく、同表の作成過程において組合の意見を聞いたこともなかった。

勤 務 評 定 表

評 価 項 目	最高点	評 価
1 稼働率	65	A B C D
2 規律	5	
3 責任感	5	
4 安全作業	5	
5 対応・協調性	5	
6 事務処理	5	
7 安全運行・車両管理	5	
8 勤続年数	5	
合 計	100	

(注) 1 稼働率の点数の算出は、査定対象期間の出勤日数を同期間の必要就労日数で除した数値に65%を乗ずるものとされていた。

2 評価項目の2乃至8の評価は、A B C Dの4段階とし、Aを5点、以下B C Dをそれぞれ4点3点2点に評価するものとされていた。

3 勤務年数の評価は、10年以上がA、5年以上10年未満がB、3年以上5年未満がC、3年未満がDとされていた。

(4) 勤務評定の評定者等

ア 勤務評定の評定者は各課長であり、前記(3)の勤務評定表により採点するが、現業員については、直接把握している班長、係長からの報告を基に評定している実情であった。

イ 評定と賞与の金額との関連については、前記(2)アに見られるとおり極めて曖昧なもので、すべて公社の裁量に委ねられていた。

ウ 欠格条項該当者に対する取扱いは、前記(2)ウ②のただし書きのとおり、公社の裁量により欠格条項該当者にも支給されることがあるとされていたが、その基準は明示されていなかった。

(5) 別組合結成以前からの賞与の支給状況

ア 組合及び公社が提出した昭和57年から同59年までの一時金に関わる賞与の組合別比較は、次表のとおりであった。

組 合 提 出 資 料

区 分	組 合 (A)			別 組 合 (B)			A / B の 率
	支給総額	組 合 員	平均支給額	支給総額	組 合 員	平均支給額	
57年年末	384万 0千円	÷45人	=85,333円	528万 8千円	÷60人	=88,133円	96.8 (95.3)
58年年末	286万 2千円	÷39人	=73,384円	486万 4千円	÷66人	=73,696円	99.5 (100.4)
59年夏季	48万 2千円	÷48人	=10,041円	75万 0千円	÷63人	=11,904円	84.3 (87.9)
59年年末	261万 0千円	÷39人	=66,923円	451万 0千円	÷61人	=73,934円	90.5 (91.6)

- (注) 1 この表は組合が作成し、()内の数値は公社が率のみ書き改めて提出したものである。同59年夏季を除き誤差は1%内外であるので、賞与支給の傾向値をみるために使用することとした。
- 2 この組合別対比は、組合分裂後の同59年年末一時金支給時における所属組合員について、組合分裂前に遡って比較したものである。
- 3 同一条件下で比較するため、欠格条項該当者及び別組合には存在しない事務員、用務員、集金員、自動車整備士を除くとともに、一方の組合に偏するため比較しにくい清掃業務員及び下級職制である班長も除外した。

イ 夏季一時金における賞与部分の支給状況

同59年夏季一時金の賞与部分の支給状況は次のとおりであった。

区 分	申 立 人 組 合			比 較		別 組 合		
	人 員	支 給 額 計	平 均 支 給 額 A	平均の差額 (A-B)	百分率 % (A/B)	人 員	支 給 額 計	平 均 支 給 額 B
	人	千円	円	円	%	人	千円	円
①	63	603	9,571	2,261	80.9	101	1,195	11,832
②	6	20	3,333	13,810	19.4	7	120	17,143
③	4	5	1,250	1,306	48.9	9	23	2,556
④	59	598	10,136	2,603	79.6	92	1,172	12,739

- (注) 1 この組合別対比は、組合分裂後の同59年年末一時金支給時における所属組合員について、組合分裂前に遡って比較したものである。
- 2 区分①は、全組合員を比較したものの。
- 3 区分②は、組合役員（委員長・副委員長・書記長・執行委員）を比較したものの。
- 4 区分③は、労働災害による休暇を取得した者及び欠勤した者を比較したものの。
- 5 区分④は、区分③以外の組合員を比較したものの。

(6) 昭和59年年末一時金における賞与部分の支給実態

ア 同59年年末一時金の支給された賞与部分の支給額は次のとおりであった。

区分	申立人組合			比較		別組合		
	人員	支給額計	平均支給額 A	平均の差額 (A-B)	百分率 % (A/B)	人員	支給額計	平均支給額 B
①	人 63	千円 3,470	円 55,079	円 14,529	% 79.1	人 102	千円 7,100	円 69,608
②	6	300	50,000	35,714	58.3	7	600	85,714
③	12	140	11,667	28,921	28.7	17	690	40,588
④	51	3,330	65,294	10,118	86.6	85	6,410	75,412

(注) 区分については上記(5)に同じ。

イ 上記イの表の区分②の者を同年夏季及び年末一時金の賞与について、それぞれ個別に比較すると別表(1)のとおりとなる。

同じく区分③の者を、それぞれ個別に比較すると別表(2)のとおりとなる。これによれば、年末一時金の賞与の支給額ゼロの者は、組合員では12人中8人であるのに対し、別組合員では17人中2人であった。

同じく区分④の者を、それぞれ個別に比較すると別表(3)のとおりとなる。これによれば、夏季及び年末ともに、ほとんどの勤続年数において組合員の平均支給額は別組合員の平均支給額を下回っていた。ただし、公社は両組合のいずれの組合員についても稼働日数を明らかにしなかった。

ウ そこで、組合は年末一時金の賞与支給額に組合間差別があるとして同59年12月27日付け文書で、公社に対して各組合員に対する賞与の支給理由の説明を受けるための団体交渉の開催を要求したが、公社はこれに応じなかった。

その後、翌60年1月9日から2月19日までの間に7回にわたり団体交渉の開催を文書で申し入れた。これに対して、公社は1月10日付け文書で、賞与については厳正な勤務評定により支給しているものであり、組合員個々の支給について説明する意思はないので、団体交渉には応じられないと回答し、その後は何ら回答をしなかった。

このため組合は、10月7日に、同59年年末一時金の賞与について組合員と別組合員との平均支給額が同一になるよう再査定して、既に組合員に支払われた額との差額及びこれに年5分を乗じた額を支払うことと、これについてのポストノータイス等を求めて、当委員会に本件救済申立てを行った。

(7) 当委員会における審査の状況

ア 当委員会の審査において、組合員A3の勤続年数は14年、不就労総日数13.5日で賞与の支給額が5万円であり、別組合員A24の勤続年数は13年、不就労総日数13日で賞与は8万円が支給され、また、別組合員A25の勤続年数は8年、不就労総日数12日で賞与の支給額が7万円

であり、A 3と別組合員のこれら兩人を比較すると支給額にそれぞれ3万円、2万円の差額が生じている実態から、これらの要因につき査定者である直属上司のB 7浄化槽管理課長(以下「B 7課長」という。)の証言を求めたが、同人からは「稼働率以外の他項目の評価による違いだと感じた。どうしてそんな違いがあったかわからない。」とのことであった。

イ また、同じB 7課長の部下である組合員のA26の支給額は6万円であった。同人は査定期間中の全就労日を勤務しているので、稼働率は $135 / 135 \times 65 = 65$ 点、勤続年数は13年 = 5点であり、たとえ他の6項目が最低の2点としても $6 \times 2 = 12$ 点で合計82点となるのに、何故に6万円となるかについて、B 7課長の証言では「B 2理事長の決めたことで、どの位置にランクされているかわからない。」とのことであった。

そして、これらの点について、会社は何ら明らかにしなかった。

6 本件申立てに関わる組合員の推移

組合員は、昭和59年年末一時金の支給当時においては65人(うち、本件申立てに関わる賞与の支給対象組合員は63人)であったが、本件結審時は53人(賞与の支給対象外の組合員A 1及びA 2の2人を含む。)であった。

申立人組合員のうちA 27、A 18、A 28、A 29及びA 30は、本件申立て後にいずれも組合を脱退し、その直後に別組合に加入した。

別 表

昭和59年夏季・年末一時金の賞与の支給額

(1) 組合執行部の比較

(単位：日・千円)

役員名	申 立 組 合			別 組 合		
	氏 名	不就労日	支給額	支給額	不就労日	氏 名
執行委員長	A 3	0.0	5	5	65.0	A 4
		13.5	50	40	53.5	
副委員長	A 6	0.0	0	20	0.0	A 31
		64.0	0	80	11.5	
書記長	A 32	0.0	5	25	0.0	◎
		14.0	70	100	10.5	A 8
執行委員	A 7	0.0	15	20	0.0	A 11
		12.5	70	80	14.0	
"	A 13	0.0	0	25	0.0	◎
		8.5	50	100	10.5	A 9
"	A 33	0.0	5	5	0.0	A 10
		20.0	60	100	5.5	
"				20	0.0	A 12
				100	8.5	

- (注) 1 ◎印を付したものは、班長を示す。
 2 ◇印を付したものは、年末一時金の支給後組合を脱退し、別組合に加入した者を示す。
 3 夏季は25千円を限度とし、年末は100千円を限度として支給していた。
 4 各行の上段は夏季を、下段は年末を示す。
 (以下各表において同じ。)

(2) 労働災害により休暇を取得した者及び欠勤した者の比較

(支給額の単位：千円)

申 立 組 合					別 組 合				
氏 名	勤 続	労 災 日	欠 勤 日	支 給 額	支 給 額	欠 勤 日	労 災 日	勤 続	氏 名
◇ A 34	15	0.0 131.5	0.0 0.0	0 0	3 0	0.0 106.5	0.0 0.0	14	A 35
◇ A 22	15	0.0 0.0	0.0 43.5	10 0	5 40	0.0 47.0	65.0 0.0	14	A 4
A 36	14	0.0 0.0	0.0 5.0	5 20	5 0	0.0 38.5	0.0 0.0	14	A 37
A 20	14	0.0 1.5	0.0 0.0	5 40	25 50	0.0 27.0	0.0 0.0	14	◎ A 38
A 39	12	0.0 2.0	0.0 0.0	10 40	10 40	0.0 0.0	0.0 8.0	14	A 40
A 19	12	0.0 0.0	0.0 15.5	3 0	5 40	0.0 0.0	0.0 5.0	14	A 41
A 42	11	0.0 0.0	0.0 0.5	3 40	20 80	0.0 0.0	0.0 2.5	14	A 43
A 44	10	0.0 2.0	0.0 61.0	3 0	25 90	0.0 0.5	0.0 0.0	14	◎ A 45
A 6	10	0.0 58.0	0.0 0.0	0 0	20 80	0.0 0.0	0.0 2.0	12	A 46
A 47	10	0.0 0.0	9.5 38.5	0 0	20 40	0.0 0.0	0.0 16.5	11	A 48
◇ A 27	10	130.5 38.5	0.0 0.0	0 0	5 10	0.0 6.0	0.0 0.0	11	A 49
◇ A 18	10	0.0 61.5	0.0 0.0	3 0	0 40	0.0 6.0	0.0 0.0	10	A 17
					0 10	0.0 3.0	0.0 13.5	9	A 50
					15 70	0.0 0.0	0.0 1.5	7	A 51
					10 70	0.0 0.0	0.0 7.0	5	A 52
					0 20	0.0 0.0	13.0 55.0	4	A 53
					0 10	0.0 4.0	0.0 0.0	2	A 54

(組合、年末12人)

(別組合、年末17人)

(3) 勤務年数別比較

申立組合		別組合	
氏名	支給額	支給額	氏名

勤続年数 15 年

A 55	20 80	25 100	◎ A 8
◎ A 57	25 100	25 100	◎ A 58
A 61	15 70	25 100	◎ A 5
		20 100	A 64
		20 100	A 66
		15 100	A 68

勤続年数 14 年

A 71	20 100	25 100	◎ A 72
◎ A 75	25 100	25 100	◎ A 76
A 78	20 100	25 100	◎ A 79
◎ A 81	25 100	25 100	◎ A 15
A 82	20 100	25 100	◎ A 83
◇ A 86	10 80	25 100	◎ A 87
A 32	5 70	25 100	◎ A 89
A 91	15 70	25 100	◎ A 9
◇ A 28	5 70	20 100	A 12
A 94	20 70	10 100	A 95

(支給額の単位：千円)

申立組合		別組合	
氏名	支給額	支給額	氏名
◇ A 23	5 70	5 100	A 10
A 3	5 50	5 80	A 56
◇ A 59	0 40	20 80	A 60
A 62	3 40	10 80	A 63
		20 80	A 65
		20 80	A 67
		15 80	A 69
		10 70	A 70
		10 70	A 73
		5 70	A 74
		15 70	A 77
		15 70	A 80
		15 70	A 84
		5 70	A 85
		15 70	A 88
		3 60	A 90
		10 60	A 92
		10 50	A 93
		0 40	A 96

申立組合		別組合	
氏名	支給額	支給額	氏名

勤続年数 13 年

A 98	5 50	20 100	A 99
◇ A 29	15 70	20 80	A 24
A 26	10 60	15 70	A 101
A 103	5 40	0 50	A 104

勤続年数 12 年

A 109	15 60	15 100	A 110
A 33	5 60	15 70	A 111
A 112	5 40	10 60	A 113

勤続年数 11 年

◇ A 30	20 80	20 80	A 11
A 119	15 80	20 80	A 120
A 121	5 80	20 80	A 31
A 124	10 60	5 80	A 125
A 128	5 60	20 70	A 129
		5 70	A 132
		20 70	A 135
		3 60	A 136
		3 50	A 138

申立組合		別組合	
氏名	支給額	支給額	氏名

		0 50	A 97
		3 50	A 100

勤続年数 10 年

A 14	10 60	15 100	A 102
A 105	5 50	3 60	A 106
A 107	3 40	3 50	A 108
A 21	0 30		

勤続年数 9 年

A 114	5 60	20 80	A 115
A 116	5 50	5 80	A 117
A 13	0 50	20 70	A 118

勤続年数 8 年

A 122	15 70	20 100	A 123
A 126	15 70	10 100	A 127
A 130	10 60	10 80	A 131
◇ A 133	0 40	5 70	A 134

勤続年数 7 年

A 7	15 70	10 80	A 137
A 139	15 70	15 70	A 140

申立組合		別組合	
氏名	支給額	支給額	氏名
A141	15 60		
A143	10 60		

勤続年数 6 年

A149	20 70	15 70	A150
A153	15 60	10 60	A154

勤続年数 5 年

A156	10 60	15 80	A157
		5 70	A158

勤続年数 4 年

A159	15 70		
A160	10 70		

勤続年数 3 年

◇ A161	5 60	5 70	A162
-----------	---------	---------	------

勤続年数 2 年

A163	10 50	3 70	A164
		3 70	A165
		5 60	A166
		3 50	A167
		0 40	A168

勤続年数 1 年 [夏季/年末]

(1 申立組合員の在職者はなく、別組合員のみ。2 A142 は、夏季は未採用につき対象外。)

A25 15/70 A144 3/70

A145 3/70 A146 3/70

A147 10/60 A148 5/60

A151 3/50 A152 0/50

A155 3/50 A142 非/60

* 組合員のうち賞与の対象外のもの、A1 及び A2 の 2 人であり、この表から除外している。

第2 判 断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人

ア 公社は、公共的な使命を有する財団法人であるにも拘らず、その管理運営に当たっては、B2理事長の独断による面が色濃く出ているため、これが本件発生の要因となっている。

すなわち、

- ① 日常的諸要求を提出するようになった組合を嫌い、指導的役割を果たしている組合役員の配転を強行し、団体交渉にも誠意をもって応じてくれない。
- ② 労働基準法に違反する懲戒処分や労働安全衛生法に違反する危険有害業務の是正を求めた団体交渉にも誠実に応ぜず是正もしなかった。このため、組合は、労働基準監督署へ申告乃至告発をしたが、公社は組合のこのような行為を嫌悪し、組合の壊滅を図り一部組合員を使喚して、昭和59年10月に別組合を結成せしめた。

イ 昭和59年の年末一時金の賞与については次のような組合間差別がみられる。

- ① 公社は、別組合の育成を図り、組合に打撃を与えるため、昭和59年の年末一時金の賞与の査定の際を利用して、申立人組合員をことさらに低く査定したものである。
- ② この賞与における申立人組合員の平均支給額は55,079円であるが、別組合員の平均支給額は69,607円であって、その差額は14,528円となる。

この差別には、なんら合理的な理由は存在せず、申立人組合員に動揺を与え、組合の影響力を失わしめるための意図的なものであって明白な不当労働行為である。

(2) 被申立人

ア 公社は、仕事の性格上、公共性が高いものであり、また、近年下水道設備の普及等の事情の下で人員の補充が難しい状況にあるので、組合幹部の指導方向に困惑を感じてはいたが、組合を嫌悪した行為はしていない。

- ① 昭和55年8月1日にA3は浄化槽管理課維持係に配属されたが、同係は一人当たり約700基を受持ち単独で受持ち基数の検査、管理及び維持に当たっており、同人が同55年に副委員長として組合活動を行うようになると休みを取ることが多くなったため、人員配置につき困難なことが多かった。

そこで、同56年、当時のB3課長はA3と話し合い、その了解の下に、業務にも組合活動にも支障をきたさないところの「工事係」に担当替えをしたものである。

- ② A13の業務上過失傷害事件に関し、同人に対する減給処分につい

て労働基準法違反の事実があったので、誤りに気付いた後直ちに是正した。しかし、この件はその後、浜松簡易裁判所の少額の罰金事件として処理された。

また、同署から労働安全衛生法に基づく指導がなされたことは認める。しかし、これに関連して別組合の結成を支援したことは全くない。

イ 昭和59年年末一時金の賞与について

① 同年の年末一時金の賞与について、申立人組合員の平均支給額が55,079円であるのに対し、別組合員の平均支給額が69,607円と14,528円の差があった。これは、賞与支給に関する協定に基づき、従来実施してきた査定方法により査定したところ「結果において、そうなった」ものである。

② 公社は、組合分裂の前後において査定方法を変更したわけではなく「個々の査定の結果」につき技術的に集計してみたところ、そのような「結果」になったにすぎない。

このことは、申立人組合と別組合とが未だ分裂していない段階の「昭和59年夏季一時金の賞与の査定」をみても、申立人組合員の別組合に対する比率は80.9%と低く、本件年末一時金における比率79.1%と差がないことを示しており、査定の低い者が申立人組合に集中した結果によるものと解すべきで、組合の主張は理由がない。

2 当委員会の判断

(1) 本件申立てに関わる諸事情

ア 公社は、浜松市内のし尿処理、浄化槽の清掃等の公共性の高い衛生業務を行うことを目的として、浜松市の寄付行為によって設立された法人であることは前記認定した事実1(1)のとおりである。

このようなことから、公社は浜松市から出向した職員が管理運営に当たっていたが、昭和53年1月にB2が市から常務理事として着任してからは、同人が最高責任者として公社の管理運営の実権を握り、その強い個性と積極性のある指導力の下に市に準ずるような職員の勤務条件の改善が図られてきたことは前記認定した事実2(1)ア、イのとおりである。

一方、組合も同54年後半ごろから、従来の執行部の方針に批判的で、公社に対し積極的に労働条件の改善要求をしていこうとする勢力が増大し、同55年9月ごろからは1週間のうちに数回の団体交渉を求めるなどしてきたため、これを巡ってB2常務理事との間に口論することが多くなり、労使関係が険悪な状況になっていったことは、前記認定した事実2(1)エのとおりである。

イ 公社の労使関係が悪化してきた同55年9月ごろから組合の副委員長として指導的役割を果たしてきたのは、前記認定した事実2(2)ウのとおり、A3であった。

公社は、A 3 が組合副委員長に再選された後の同56年11月 2 日付けで浄化槽管理課維持係から工事係に担当替えを行ったことは前記認定した事実 2 (3)アのとおりである。

この担当替えについて、公社は当時 A 3 が維持係では浄化槽の受持ち基数の管理が果たせなかったことから、当時の B 3 課長と A 3 と話し合い、その了解の下に業務にも組合活動にも支障をきたさないところの工事係に担当替えを行ったと主張する。

しかしながら、前記認定した事実 2 (3)アのとおり、A 3 の担当替えは、あらかじめ B 3 課長と話し合いその了解の下に行われたのではなく、A 3 の意思に反して行われたことが認められ、また、A 3 が維持係として受持ち基数の管理を果たせなかったとの疎明もないことから、公社の主張は認めることはできない。

むしろ、前記認定した事実 2 (1)エ及び(3)アからみれば、B 2 常務理事が A 3 の組合活動を嫌い、同人が組合役員に再選されることを牽制するため、もし再選されれば、同人が浄化槽管理士の資格を取得して、誇りをもって当たっていた職場から配転すると脅しをかけたものであり、同人がなおこれに服さなかったため、担当替えを行ったものとみるのが相当である。

ウ 公社と組合との間の団体交渉も円滑さを欠いており、このため組合は、同58年 1 月ごろから組合活動についての指導を運輸一般に求めるようになり、また、同年12月には労働災害により休暇を取得した者に対する年末一時金の格差問題や時間外労働問題についての組合の要求に対し、公社の対応が誠意を欠くとして浜松労働基準監督署に要望書を提出するなどのことがあり、以後においても、組合執行委員の A 13 に対する公社の減給処分の労働基準法違反問題について、同労基署への告発がなされたことは、前記認定した事実 2 (3)オ乃至キのとおりである。

エ このように公社と A 3 らの指導する組合との険悪な関係が拡大される中で、同58年、同59年の両年にわたって A 3 ら現執行部派と A 4 ら旧執行部派との間で役員選挙が争われ、A 3 らが選出されていったこと。そしてその後、A 4 ら旧執行部派は、同59年の役員選挙後の10月24日に別組合を結成するに至ったことは認定した事実 3 (1)のとおりである。

そして、別組合結成の数日前には B 2 理事長と B 3 事務局長が別組合の事務所用の部屋を下見していたり、別組合結成大会会場の確保に B 5 常務理事が関与したり、ついで、別組合が結成された翌日には、下見した部屋を公社が別組合の事務所に提供したりしたことは認定した事実 3 (2)のとおりである。

これらの事実を総合してみると、公社が別組合の結成に関与したものとみられても仕方のないことといわなければならない。

(2) 昭和59年夏季及び年末一時金の賞与について

ア 賞与は、夏季については同年7月3日の協定により、個人の稼働日数を中心として公正かつ客観的な基準に基づく考課配分により最高限度額を2万5千円として支給するものとされて、翌4日に支給されたこと。ついで、年末については同年12月7日付け確認書により、①最高限度額を10万円として夏季と同様に個人の稼働日数を中心として公正かつ客観的な勤務評定に基づき支給する。②通勤災害者、欠勤者、休職者及び労働災害者については勤務年数、勤務成績、稼働状況等により裁量で支給することができるとされて、同月14日に支給されたこと。なお、当時公社が既に定めていた勤務評定表によれば、評価項目のうち稼働率は最高点が65点、他の7項目は最高点が各5点で、合計が100点となっていたこと。以上は認定した事実5(1)及び(2)の各ア乃至ウのとおりである。

イ① 同59年夏季及び年末一時金の賞与支給額を、支給対象者のうち別組合役員についてみると、組合側の役員は別組合側の役員に対して夏季は平均2割弱であり、年末は若干増加したものの平均6割弱に過ぎなかったことは、認定した事実5(5)イ及び(6)ア、イのとおりである。

② 同じく支給対象者のうち勤務年数を同じくする者（勤務評定において同項目の評点が同じでなければならない。）についてみると、平均支給額はほとんどの勤務年数の区分において組合側が別組合側を下回っていたことは、認定した事実5(6)イのとおりである。

③ 年末一時金の賞与については、勤務評定100点満点に相当する支給額は10万円でなければならないはずであるが、組合員A26の賞与査定の結果についてみると、最低でも82点となるのに支給額が6万円であったこと、さらにA3の支給額は5万円であるのに、これと稼働日がほぼ同じような条件にある（かつ勤務年数ではA3の方が長い。）別組合員A24は8万円、A25は7万円が支給されていることについて、直接の上司として勤務評定を行ったB7課長ですらその合理性について証言できなかったことは、認定した事実5(7)のとおりである。

このような差が生ずるに至った合理的根拠については、公社側から特段の主張立証がなされる必要があるものといわなければならない。

ウ 上記アの②の賞与の欠格条項該当者について、同59年夏季及び年末一時金の賞与の支給状況をみると、組合員は別組合員に対して、夏季については5割弱であり、年末は3割弱しか支給されなかったことは認定した事実5(5)イ及び(6)アのとおりである。

また、同年年末一時金の賞与の欠格条項該当者のうち裁量により支給された組合員は、12人中4人に対し、別組合員は17人中15人となっ

ていることは、認定した事実5(6)イのとおりである。

欠勤及び労働災害により出勤しなかった者を見ると、別表の(2)のとおり、それら出勤しなかった日数の合計と賞与の支給額との間に一定の基準を見出すことは困難である。例えば、年末一時金の賞与について組合員のA36は、欠勤日数が5日で支給額は2万円であるが、勤続年数を同じくする別組合員A4は、欠勤日数が47日もあるのに支給額は4万円と倍額が支給されている。

このように欠格条項該当者のうちで裁量により支給された者の比率、額につき、組合側が別組合側に比して著しく低いことについても、公社側においてその合理的根拠を特段に主張立証すべきものといわなければならない。

(3) 両組合員の昭和59年年末一時金の賞与支給額の格差について

公社は、組合員と別組合員との間に生じた差については、組合分裂前の未だ組合員と別組合員とが区分けできない同59年夏季一時金の時点において、既に格差が生じていたことから判るように、組合がもともと査定が低かった集団であったことによるもので、所属組合の如何によって差別したことによるものではない、と主張する。

しかし、認定した事実5(5)ア、イによれば、組合の集団と別組合の集団とを分裂前の時期に遡って分類し、一時金の賞与支給額について比較した場合、同58年年末一時金以前の賞与については、各支給額には際立った差が見られないにも拘らず、同59年夏季一時金の賞与の支給に至って、にわかに差が顕著となり、組合の集団は別組合の集団に比し8割台、特に組合役員間では2割弱という極端な差が生じているのである。

同59年夏季一時金の賞与支給の時期から何故ににわかに格差が生ずるに至ったか、その合理的な理由についての疎明がなく、かえって認定した事実2(3)、同3で見たように、既に同56年ごろよりA3ら現執行部派が台頭しはじめて以降、公社がこれを嫌悪していた節があり、とりわけ同58年10月の組合役員選挙でA4らの旧執行部派が退き、A3らの現執行部派に替わってから労使関係が一段と険悪化して行くとともに、公社が現執行部派の組合運営の動向に関心を持ち、同59年1月から2月にかけて4回開催され、その出席者のほとんどが現組合員で占められていた組合主催の勉強会の動向にも注目していたことが窺われることからすれば、もともと組合が査定の低かった集団であったとする公社の主張には与することができず、むしろ公社は、同59年夏季一時金支給当時には、既にA3ら現執行部派に属し先の勉強会にも出席参加していた現組合員の集団を把握していて、同年夏季一時金の賞与の支給に際し、同集団を嫌悪し、ことさらに低く査定を行ったために上記のような格差が生じたとみるのが相当である。

よって、組合がもともと査定の低かった集団であったとする公社の主張は採ることができない。

3 結 論

してみると、同59年年末一時金における組合員と別組合員との間の賞与支給額の格差には合理的な理由を見出せないばかりか、公社側、とくにB2理事長が申立人組合を嫌悪して別組合を支援していたことや、賞与査定勤務評定にあたり、主観的判断が伴う査定項目はもとより、客観的に算出できる査定項目の稼働率(65点)及び勤務年数(5点)においてさえも、公正な評定の結果が支給額に反映しているとは到底考えられないことからすれば、結局において公社は同59年年末一時金の賞与の支給にあたり、組合員に対して裁量権を乱用してことさらに低く査定し、支給額において不利益に取扱ったものとすべきであり、その行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法

(1) 本件における原状回復のための是正措置は、次のとおりとし、既払額との差額の支払いに当たっては年5分の割合の金員を付加させるべきものとする。

ア 組合員のうち現業員については、別組合員の賞与支給対象者との比較において、合理的理由のない差額が生じているのであるから、これに対する救済としては、別組合員の賞与支給対象者の考課査定と均衡を失しないよう再査定して、支給額を是正させるものとする。

イ 賞与支給欠格条項該当者に対する公社の裁量による支給については、別組合員との比較において生じた差を回復させるために、欠格内容の程度に対応した支給金額と均衡を失しないように是正させるものとする。

(2) 認定した事実6のとおり、本件申立て後、組合を脱退し別組合に加入した5人(A27、A18、A28、A29及びA30)については、救済の対象としない。

(3) 組合は、救済内容として謝罪文の掲示を求めているが、主文の程度をもって救済の実をあげ得るものと判断する。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条を適用し主文のとおり命令する。

平成元年4月25日

静岡県地方労働委員会
会長 土屋連秀 ㊞