

京都、昭62不15、平元. 5. 12

命 令 書

申 立 人 化学一般日之出化学工業労働組合

申 立 人 化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部

被申立人 日之出化学工業株式会社

主 文

被申立人日之出化学工業株式会社は、61年年末一時金の追加分として、A 1、A 2、A 3、A 4にそれぞれ13,900円、A 5、A 6、A 7、A 8、A 9、A 10にそれぞれ8,900円、A 11、A 12、A 13にそれぞれ3,900円を支払わなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人日之出化学工業株式会社（以下「会社」という。）は熔成磷肥を中心とする化学肥料の製造及び販売を業とする株式会社で、本社・工場を京都府舞鶴市、工場を北海道苫小牧市におき、本件申立当時従業員を、本社・舞鶴工場に79名及び苫小牧工場に45名擁していた。会社の発行済み株式は、その過半数を電気化学工業株式会社（以下「電化社」という。）が所有している。

(2) 申立人化学一般日之出化学工業労働組合（以下「申立人組合」という。）は、会社の従業員で組織された労働組合で、化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部（以下「化学一般京滋地本」という。）に所属しており、本件申立当時、その組合員は、本社・舞鶴工場に24名、苫小牧工場に17名の合計41名であった。

なお、会社には、昭和25年（以下年号を略す。）に結成された化学一般日之出化学工業労働組合（以下「旧組合」という。）があったが、61年8月12日以降、A 14（以下「A 14委員長」という。）を執行委員長とする組合執行部（以下「A 14執行部」という。）の活動方針に反対する組合員が旧組合とは別個、独立の団体活動を行う状況となり、申立人組合と、A 14執行部の活動方針に反対する組合員によって構成される日之出化学工業労働組合（以下「別組合」という。）とに事実上分裂した。

(3) 化学一般京滋地本は、京都・滋賀地方の化学産業に働く労働者を中心に組織された労働組合で、本件申立当時34の単位組合、2,550名の組合員

により組織されている。

2 人員合理化等を巡る労使紛争の経過

(1) 60年5月16日、会社は、旧組合に対し、経営の悪化に伴う会社再建策として、ア)本社を東京都から舞鶴市へ移転する、イ)工場の省力化による人件費の削減とともに、定年退職者の後任を補充しない、等を提案し、その具体策として9月14日、定年退職者の不補充及び電化社への出向等により60余名の人員を削減する合理化計画を提示し、更に12月28日、配員計画、省力化の概要、出向に関する取扱要領、出向者の人選基準、出向先を新潟県にある電化社青海工場とするという内容の人員合理化計画を提案した。

(2) 会社と旧組合は、人員合理化計画が提案されて以降、61年4月末頃までに約10回の団体交渉（以下「団交」という。）を行ったが、主に出向者の人選方法について意見の一致をみず、5月14日、会社は旧組合との合意が無いまま、出向候補者18名の氏名を発表するとともに、同月20日には出向の業務命令を発する意向を明らかにした。

旧組合の組合員である出向候補者のうち14名は、出向することを拒否し（うち1名はその後出向に応じた。以下、これらの従業員を「出向拒否者」という。）、同月17日、京都地方裁判所舞鶴支部に会社が電化社青海工場への出向命令を発することを差し止める仮処分を申請した。同支部は、同月19日、申請を認める決定を行った。

(3) 5月24日、会社は、新配員体制を発表してそれに基づく操業を開始したが、出向拒否者には従前どおりの業務を与えず、同人らを従前所属していた職場付けとする「課付」の措置（以下「課付措置」という。）をとり、草刈、溝掃除等の雑作業をその都度指示して行わせるようになった。

旧組合及び化学一般京滋地本は、会社が旧組合の組合員である出向拒否者を課付措置にしたのは不当労働行為であるとして課付措置の取消し及び原職復帰を求めて当委員会に救済を申し立てた（61年（不）第6号事件第1日之出化学工業事件）。

前記1の(2)の組合の事実上の分裂後、出向拒否者全員が申立人組合の組合員（以下「申立人組合員」という。）となった。

なお、同事件の申立人は、総務部長B1（以下「B1部長」という。）が旧組合の組合員の一部と旧組合の分裂を謀議したことを支配介入に当たるとして、それを救済申立内容に追加した。

(4) 会社は、約10か月間出向拒否者に対する課付措置を継続していたが、62年3月、課付を解いて同人らを製造課に配置換えし、シュート作業（滑り降りてくる袋入り製品を受け止め、運んで積み重ねる作業）又はギッター作業（平炉の蓄熱室にたまる粉塵を空気圧で吹き飛ばす作業）を行うよう命じた。

前記(3)に掲げる第1日之出化学工業事件の申立人は、同年3月20日、救済申立内容の一部を変更し、会社が出向拒否者13名の申立人組合員に

- 命じた課付措置の取消しに加えて製造課への配置換をも取り消したうえ、同人らを原職に復帰させるよう求めた。
- (5) 同年10月12日、当委員会は、B1部長がA14執行部の方針に対立する旧組合の組合員の一部と旧組合の方針に対抗する活動を検討したり、旧組合の活動を抑止しようとする対策を記載した文書を作成した、と認定し、それらの行為が旧組合の活動への支配介入であり、また、会社が出向拒否者に専ら雑用というべき業務を命じたり、製造課への配置換を行ったのは同人らの労働条件を悪化させる不利益扱いである等と判断し、会社に対し、課付及び製造課への配置換を取り消して出向拒否者を61年5月24日前の原職に復帰させなければならない、等との一部救済命令を発した。会社は、62年10月22日、申立人組合及び化学一般京滋地本は、同月27日、それぞれ中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てた。
- (6) 61年6月以降、会社は出向、配員の変更、配置転換、60年年末一時金・61年春季ベースアップ・61年夏季一時金（以下、これらの賃金要求を「三要求」という。）について旧組合と団交していたが、8月18日から申立人組合との団交に応じなくなり、9月2日には、労使間の問題は団交ではなく労使の話し合いによって解決していく旨の見解を申立人組合に示した。
- 9月12日、申立人組合は、上記団交事項に加えて、円滑、正常な労使関係の回復に係る事項、出向拒否者及びその他の申立人組合員の処遇に係る事項等について団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (7) 61年11月10日、申立人組合及び化学一般京滋地本は、会社が団交を拒否しているとして当委員会に救済を申し立てた（61年（不）第17号事件第2日之出化学工業事件）。62年12月23日、当委員会は、会社が、出向、配員の変更及び配置転換に係る事項、円滑・正常な労使関係の回復に係る事項並びに出向拒否者及びその他の申立人組合員の処遇に係る事項について団交を拒否したのは不当労働行為であり、会社は、これらの事項について、誠意をもって団交に応じなければならないとの一部救済命令を発した。会社は、63年1月5日、中労委に再審査を申し立てた。
- (8) 申立人組合及び別組合は、別個に会社に対し三要求を出していたが、会社は当初、双方に対していずれも支給できないと回答していた。
- しかし、61年10月28日になって会社は、生産奨励金として従業員1名当たり70,000円プラス査定額を支払うことで別組合と合意し、覚書を作成した。
- 同月31日、会社は従業員全員に生産奨励金を支給した。従業員1名当たりの生産奨励金の額は、別組合の組合員を含むA14執行部の方針に反対する従業員89名については、病欠者2名を除いて全員が100,000円であったのに対し、申立人組合員については、25名が100,000円、9名が90,000円、7名が80,000円、4名が75,000円であった。
- (9) 同年12月8日、申立人組合及び化学一般京滋地本は、生産奨励金につ

いて申立人組合員を低く査定したのは不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた（61年（不）第18号事件 第3日之出化学工業事件）。

63年4月1日、当委員会は、会社が申立人組合員に生産奨励金を差別して支給したのは不当労働行為であり、会社は、その差額を支払わなければならないとの全部救済命令を発した。会社は同月14日、中労委に再審査を申し立てた。

3 61年年末一時金支給を巡る経過

(1) 61年11月11日、申立人組合は、会社に対し、61年年末一時金として一律20万円＋各人基準内賃金×3か月を支給するよう要求した。同月25日、会社と申立人組合との話し合いが行われたが、会社は、年末一時金を支給できる状況にないと回答した。別組合は、同月26日、会社に対し、61年年末一時金の要求を行ったが、その内容は、一律75,000円＋各人基準内賃金×2か月であった。

(2) 12月5日、会社と申立人組合との話し合いがなされ、申立人組合は、会社に対し有額回答を求めたが、会社は、61年度上期等の経営状況を説明し、現段階では支給できない旨回答した。

(3) 同月12日、会社は、別組合に対し、年末一時金として従業員平均21万円（一律分、査定分を含む。）を支給する旨回答したが、別組合はこれを不満として受諾しなかった。

なお、会社は同時に、「年末一時金の回答に当たって」と題する社長メッセージを出したがその要旨は、「会社の経営状況が極めて厳しい状況にあるが、従業員の生活補填と会社再建に対する今後の一致協力に期待して支給することとし、今回の会社回答の意のあるところを受けとめられるよう切望する」というものであった。

同月15日、会社は、申立人組合に対し、前記社長メッセージを説明するとともに、別組合に示したのと同内容の回答をした。これに対し、申立人組合は査定は行わず、従来どおり月数で支給することを要求した。

(4) 同月16日、会社は、申立人組合及び別組合に対し、別個に最終回答として、従業員平均25万円（0.994か月＋28,900円（一律分1万円、査定分18,900円））を支給する旨回答した。その際、B1部長は会社再建のために協力することが前提であると述べた。

これに対し申立人組合は不満を示したが、別組合は検討すると述べた。

(5) 同月17日、別組合は、会社に対し会社案を受諾する旨申し出て、同日付けで協定書を締結した。その主な内容は、

各人基準内賃金×0.994か月＋一律・査定28,900円 組合員平均約25万円 一律分1万円 査定分18,900円 欠勤控除については、欠勤、遅刻、早退、私用外出のある場合は、次のとおり控除する。

欠勤10日以下 1日に付き基準内賃金×0.994の0.7%

欠勤11日以上 1日に付き基準内賃金×0.994の0.35%

但し、遅刻、早退、私用外出は3回を以って欠勤1日とするというものであった。

なお、別組合は、妥結時に会社に対し、従業員全体を代表していることを理由に全従業員に支給して貰いたい旨申し出ていた。

- (6) 12月18日、会社と申立人組合との話し合いが行われたが、席上、申立人組合は、61年年末一時金の交渉途中であるので支給は受けられない、合意し協定締結のうえで受け取る旨の発言をしたところ、会社は、全員に支給する旨の意思表示を行うとともに、支給を受けない者の名簿の提出を申立人組合に求めた。

同月19日、申立人組合は、会社に対し、合意し協定調印するまでは、申立人組合員に61年年末一時金の支給をしないよう申し入れるとともに、申立人組合員の名簿を提出した。その名簿によると舞鶴工場においてはA14委員長はじめ27名、苫小牧工場においてはA9はじめ18名、計45名であった。

同日会社は、別組合員に61年年末一時金を支給し、申立人組合員にも受領の意思確認をしたが、受領を申し出る者はなかった。

但し、申立人組合員A15は同日、同A16は同月30日、61年年末一時金を受領した。

- (7) 12月23日、会社と申立人組合との話し合いが行われ、席上、申立人組合は、査定という考えを改めるか、あるいは、査定をすることも差別査定はやめられたい、と主張したのに対し、会社は、生産奨励金と同様の査定基準項目で行う、査定額の幅、人数等は会社に一任されたい旨述べた。

- (8) 62年1月以降3月頃まで、会社と申立人組合は、61年年末一時金について数回話し合いを行ったが、金額及び査定制度の内容について平行線のままで推移した。

- (9) 62年3月27日、会社と申立人組合との話し合いが行われ、席上申立人組合は、別組合の協定書どおりで妥結する、ただし、査定額については、受領してから判断する、査定は否定しない、と述べたところ、会社は、「査定額については受領してから判断する」との申立人組合の従前からの主張は承服できない、別組合との協定書どおり妥結するという事は、査定額についても会社に一任するという事である、京都府地方労働委員会へ生産奨励金について不当労働行為救済申立がなされているので妥結については慎重に対処したい、旨述べた。

- (10) 4月10日、会社と申立人組合との事務折衝が行われ、席上申立人組合は、不当に差別していないのならば妥結し、協定できるはずであると述べたが、これに対し会社は、査定は厳正に行われており、査定額について受領してから判断するというのでは支給できない旨述べた。

- (11) 同月15日、申立人組合は、3月27日以降の労使の話し合いの内容を「昭和61年年末一時金の事」という文書にまとめ、61年年末一時金につき

- 急に妥結、調印するよう求めてこれを会社に提出した。
- (12) 同月22日、会社と申立人組合とは話し合いを行ったが、3月27日、4月10日と同様の内容の主張となり、双方平行線のままで話し合いは決裂した。
- (13) 5月1日、申立人組合は、会社に対し、内容証明郵便で「61年12月16日の会社回答を受諾するので6日以内に申立人組合員に61年年末一時金を支給されたい」旨申し入れた。
- (14) 5月11日、会社と申立人組合との話し合いが行われ、席上申立人組合は、61年年末一時金について、61年12月16日付けの会社回答額どおり合意し、協定を締結したい旨発言し、これに対し会社は、62年5月12日に支給する旨の文書を提出した。
- (15) 5月12日、会社は、申立人組合に対し、協定書案を提示した。その内容は次のとおりであった。

「昭和61年年末一時金に関しては、61年年末一時金、61年ベア、夏季一時金等過去の分の清算として支払った生産奨励金の支給に続き、更に今後の再建に全面的に協力することを約して下記のとおり協定する。

記

- 1 支給額 各人基準内賃金×0.994+一律、査定28,900円
全組合員平均約250,000円（一律分10,000円、査定分18,900円）
- 2 支給日 昭和62年5月12日
- 3 支給対象 （省略）
- 4 欠勤控除 （省略）」

これに対し、同月15日、申立人組合は次の覚書案を会社に提示した。

「会社と組合は、別途の昭和61年年末一時金の協定に当たって次の点を確認する。

- 1 現在まで未解決になっている昭和60年年末一時金、昭和61年ベースアップ、昭和61年夏季一時金について交渉を打ち切る。
 - 2 会社経営実態の厳しい中で、会社の再建について、労使それぞれの立場で一致協力目指し、全力を挙げる。」
- (16) 5月19日、会社と申立人組合との事務折衝が行われたが、会社は会社案でないと協定しないとして譲らなかった。
- (17) 5月22日、申立人組合は、会社に対し、会社が提示した協定書案の前文を

「1 現在まで未解決となっている昭和61年年末一時金、昭和61年ベースアップ、昭和61年夏季一時金要求について、組合は、会社から有額回答が無いまま終結する。

2 会社の経営実態が厳しい中で会社の再建について労使一致協力目指して全力を挙げる。」

に変更する代案を示し、この案で協定するよう申し入れた。

- (18) 5月23日、会社は、「昭和61年年末一時金供託のこと」と題する文書

を申立人組合に提出し、同月26日までに61年年末一時金を受領しない場合には供託する旨通知した。

申立人組合員（但し、前記(6)掲記のA15、A16を除く。）は全員これを受領しなかったため、会社は同月26日、61年年末一時金を供託した。
 (19) 被供託者は全員6月20日までに、この供託金を受領した。その結果、会社従業員の61年年末一時金（査定分）の受領額は次表のとおりとなった。

61年年末一時金（査定分）の受領額

査 定 額		申立人組合員（45名）	申立人組合員以外の者（96名）
A ランク	20,000円	17名	65名
		15名	29名
B ランク	15,000円	※A11○ ※A12	1名
		※A13	
C ランク	10,000円	※A5○ ※A10○ ※A7○ ※A8○ ※A6	
		※A9	1名
D ランク	5,000円	※A2○ ※A1○ ※A4	
		※A3	
計		45名	96名

注 各ランクの点線より上は、舞鶴工場の従業員、下は苫小牧工場の従業員である。

※は、生産奨励金において低査定された者で、第3日之出化学工業事件において不当労働行為であるとして救済された者である。

○は、第1日之出化学工業事件において、不当労働行為であるとして救済された者である。

(20) 8月10日、申立人組合及び化学一般京滋地本は、当委員会に本件申立を行い、全従業員の平均査定額を下回った13名の申立人組合員をその額18,900円にまで是正せよとの救済を求めた。

なお、申立人組合員であったA4及びA10は、本件審査の結審までに退職し、申立人組合員でなくなったが、申立人組合を通じて救済を求める意思を有している旨の上申書を当委員会へ提出した。

4 61年年末一時金についての人事考課制度導入経過、人事考課内容等

(1) 61年年末一時金支給時までの人事考課制度

① 従前会社における人事考課は、定期昇給、昇格及び夏季、冬季一時金についての査定であり、いずれも会社独自の考課制度により運用されていたが、定期昇給、昇格等で査定された賃金を基礎とする一時金に更に査定を入れることは二重査定であるという組合の主張を入れて、一時金の査定については45年年末一時金より廃止された。

また、定期昇給査定については、53年までは5ランクの人事考課を行っていたが、54年には3ランクとなり、Cランクを標準としてAランク10パーセント、Bランク20パーセント、Cランク70パーセントとし、Cランクより下の者はいないという人事考課制度となった。昇格についても、55年からは滞留年数により一律的に自動昇格させる制度となっていた。

② ところが一部の従業員から①のような人事考課制度は「画一的で悪平等である」、「仕事などしなくても70パーセントの者は同じ考課だから一生懸命働くのがバカバカしい」といった不満が会社に寄せられるようになった。

会社は、経営状況の悪化が続いたため、上記のような職場のムードを一新し、各従業員が自己の職場において能力を最大限に発揮し、規律を遵守し、同僚と協調を図り、その職務責任を全うすることが会社再建の途であるとして、従来の人事考課制度を改め、新しい人事考課制度として61年の生産奨励金の支給から査定を復活させた。

そして、従来の反省を踏まえ、標準者(特に不良な指摘事項がない者)をAランクとし、それ以下をB、C、Dランクとする人事考課制度を採用した。

(2) 61年年末一時金における人事考課制度

61年年末一時金において会社が導入した人事考課制度は、本件における会社の62年11月6日付け準備書面によって初めて明らかにされたが、その概要は次のとおりであった。

(1) 考課者

- 1) 第1次考課者は所属長(課長)とする。所属長は従業員各人について、61年年末一時金査定表の各考課項目に従って客観的に考課する。
- 2) 第2次考課者は担当部長とする。担当部長は所属長が作成した査定表をチェックし、部内におけるバランスを考慮し、所属長の考課を必要があれば訂正する。
- 3) 総務部長は査定表を集計し、各部門間の調整を行う。

(2) 考課項目

考課項目は、61年年末一時金査定表(乙第24~36号証)のとおり、職務能力40点(各8点×5項目)、責任感30点(各6点×5項目)、協調性30点(各6点×5項目)とし、総合点数によってA~Dの4

ランクに評価する。

(3) 査定支給額

Aランク（65点以上）	=20,000円
Bランク（50点以上65点未満）	=15,000円
Cランク（35点以上50点未満）	=10,000円
Dランク（35点未満）	=5,000円

各ランクの人数割合は、Aランクを全体の90%とし、残り10%をB、C、Dランクとする。

(4) 査定期間

昭和61年5月16日～同年11月15日まで

なお、考課を行うに当たっては、各考課者が極力客観的な考課ができるよう、賞与査定基準表（別表1）を作成し、人事考課の基準とする。

(3) 61年年末一時金の査定内容

- ① 申立人組合員のうち、差別査定を受けたとする者の査定内容は、別表2のとおりであった。
- ② 個々人の61年年末一時金査定表（以下「個人別査定表」という。）は別表3に特記事項や点数、評価等を書き込んだものであった。
- ③ 個人別査定表における各人の第1次考課者は、別表2の第1次考課者の欄に掲げるとおりであるが、これらの第1次考課者が被考課者の事情を聴取した相手は、申立人組合員と対立する別組合の組合員及び会社の管理職であった。
- ④ 低査定された者の個人別査定表（乙第24号証～乙第36号証）においては、第1次考課者の査定を第2次考課者によって修正又は調整されていない。
- ⑤ 申立人組合員A12は、本件査定期間中に92日間の私傷病による欠勤があった。

賞 与 査 定 基 準 表

別表 1

職 務 能 力	責 任 感	協 調 性
1. 作業指示に従い、能率よく、正確且安全に仕事をしたか。(全般的な能力を評価) 8点 4項目全てにおいて優秀 6 1項目優れているが他は平均的 5 全て平均的 4 1項目劣るが他は平均的 2 2項目以上劣る 0 1項目でも極めて劣るものがある	1. どんな仕事でも積極的に引受ける熱意が認められたか。 6点 常に積極的に仕事を引受ける 4 一応どんな仕事でも行う 2 イヤな顔をするなど消極的である 0 仕事によっては拒否することがある(正当な理由なし)	1. 職場の秩序を乱したり、他に迷惑をかけなかったか。(協調性全般の評価) 6点 職場の秩序を保つよう積極的に努力した 4 特に他に迷惑をかけるようなことはない 2 職場秩序を乱したり、他に迷惑をかける 0 職場内に本人に対する批判が多い
2. 仕事のやり方についての研究や改善工夫に積極的に努力したか。 8点 積極的に提案を行い且つそれを仕事に活用している。 6 仕事上での改善工夫を行っている 5 平均的 4 改善工夫にあまり積極的でない 2 改善工夫を全くしない 0 職場や作業の改善に反対する	2. 休暇取得の一方的な権利行使や時間外拒否はなかったか。(正当な理由なし) 6点 休暇の一方的な行使なく、時間外にも積極的に協力 4 休暇の一方的な行使なく、時間外拒否もない 2 休暇の一方的な行使あるいは時間外拒否あり 0 双方に該当する	2. 自分の所在や作業の連絡をせず、同僚等に迷惑をかけたか。(仕事上の協調性の評価) 6点 常に所在を明らかにし、また連絡も密である 4 平均的 2 所在不明や連絡を怠るなど作業上で迷惑をかけることがある 0 所在不明が多くあるいは連絡を怠るなど作業上で迷惑をかけることが多い
3. 仕事の処理は速かったか、遅くて困ったことはなかったか。 8点 極めて速く正確である 6 比較的速い方である 5 平均的 4 多少遅い方である 2 遅い 0 遅いというよりもあてにならない	3. 無用と思われるような時間の浪費はなかったか。 6点 極めてまじめに仕事をしている 4 平均的 2 多少休憩が長い 0 上司等がいらないと仕事をさぼることがある	3. 勤務について職場や同僚等に迷惑をかけたことはなかったか。(勤怠上の協調性の評価) 6点 突発的休暇もなく休暇取得、休日割当てについても協調的 4 上記等で同僚に迷惑をかけることはない 2 突発的休暇、休日割当てなどで迷惑をかける(急病等は除く) 0 休暇取得、休日割当てなど一方的で同僚と協調しない
4. 身体が弱く作業指示するうえで困ったことはないか。 8点 頑健でどんな仕事にも耐えられる 6 常に身体のコンドィションを整えている 5 特に仕事上の支障はない 4 多少仕事上支障がある 2 軽作業しかできないなど支障がある 0 身体の弱いことを利用する傾向がある	4. 仕事の取りかかりや締めくくりに不十分な点はなかったか。 6点 卒先して作業にかかり、後片付も良く行う 4 平均的 2 かかりが遅くあるいは時間前に作業を止めたり、後片付もしない 0 常にかかりが遅くあるいは時間前に作業を止めたり、後片付もしない	4. 上司等に反抗的態度をとり、職場の協調を乱したことはなかったか。 6点 極めて協調的(但しイエスマンではない) 4 協調的 2 ときとして反抗的となる 0 反抗的なことが多い
*各点数の文言はひとつの例であり、これに必要以上にこだわらないこと。 *協調性の(5)『会社の方針』については出向拒否は査定対象としないこと。	5. 責任を回避したり、他に転嫁することはなかったか。 6点 自らの仕事に責任をもち最後までやり遂げる 4 責任回避や他に転嫁することはない 2 多少責任感に欠けるところあり 0 責任を回避、転嫁するなど責任感に欠ける	5. 会社(職場)の方針を理解し、その達成に同僚と協調し努力したか。 6点 十分理解し、その達成に卒先して努力した 4 同僚とともに協調し努力した 2 同僚とともに協調し努力することに消極的理解を示すことなく、反対することがある 0

61 年年末一時金査定表一覧

被査定者氏名	合計点	評価	5月16日現在の所属課	第1次考課者	職務能力（各8点～0点）						責任感（各6点～0点）						協調性（各6点～0点）						備考	生産奨励金評価
					項目番号ごとの得点						項目番号ごとの得点						項目番号ごとの得点							
					1	2	3	4	5	計	1	2	3	4	5	計	1	2	3	4	5	計		
A2	31	D	設備課	B2	2	2	2	4	7	17	1	2	0	2	2	7	0	4	3	0	0	7	課付け	C
A1	27	D	検査課	々	0	2	1	0	8	11	2	2	0	2	2	8	0	2	4	0	2	8	課付け	D
A10	41	C	設備課	々	2	2	2	5	8	19	2	2	0	2	2	8	4	4	4	0	2	14	課付け	B
A8	49	C	研究課	々	3	4	3	5	8	23	2	2	4	3	3	14	2	3	3	2	2	12	課付け	B
A4	27	D	設備課	B3	0	5	2	0	8	15	0	4	0	2	2	8	0	0	4	0	0	4		D
A5	40	C	受渡課	々	0	4	2	5	8	19	2	2	4	2	2	12	2	4	2	0	1	9	課付け	C
A7	40	C	製造課	々	2	4	0	0	8	14	4	4	0	2	2	12	2	4	3	4	1	14	課付け	B
A6	39	C	製造課	々	0	4	0	6	8	18	4	1	4	4	0	13	0	2	4	0	2	8		B
A11	57	B	製造課	々	0	5	5	5	8	23	4	4	4	4	0	16	4	2	4	4	4	18	課付け	B
A12	50	B	製造課	々	5	5	5	2	1	18	2	2	4	4	4	16	2	4	4	4	2	16		D
A3	32	D	苫小牧事務課	B4	2	4	2	2	8	18	2	2	0	2	0	6	0	2	2	2	2	8		D
A9	36	C	苫小牧事務課	々	2	2	2	4	8	18	2	2	0	2	2	8	2	2	2	2	2	10		B
A13	51	B	苫小牧事務課	々	2	4	2	5	8	21	2	4	2	4	2	14	2	4	4	4	2	16		B

※生産奨励金の評価、B、C、Dはそれぞれ90,000円、80,000円、75,000円である。

秘

61 年年末一時金査定表

被査定者 _____

別表 3

(査定期間 61. 5. 16～61. 11. 15)

職務能力 (各 8 点～0 点)						責 任 感 (各 6 点～0 点)						協 調 性 (各 6 点～0 点)						総 務 部 記 載																	
1. 作業指示に従い能率よく正確且安全に仕事をしたか 2. 仕事のやり方についての研究や改善工夫に積極的に努力したか 3. 仕事の処理は速かったか、遅くて困ったことはなかったか 4. 身体が弱く作業指示する上で困ったことはないか 5. 欠勤 8点 7 6 5 4 欠勤0 1～10 11～20 21～30 31～50 3点 2 1 0 51～70 71～90 91～110 111～						1. どんな仕事でも積極的に引受ける熱意が認められたか 2. 休暇取得の一方的な権利の行使や時間外拒否はなかったか 3. 無用と思われるような時間の浪費はなかったか 4. 仕事のとりかかりや、しめくりに不十分な点はなかったか 5. 責任を回避したり、他に転嫁することはなかったか						1. 職場の秩序をみだしたり、他に迷惑かけなかったか 2. 自分の所在や作業の連絡をせず、同僚等に迷惑をかけなかったか 3. 勤務について職場や同僚等に迷惑をかけたことはなかったか 4. 上司等に反抗的態度をとり職場の協調をみだしたことはなかったか 5. 会社の方針を理解しその達成に同僚と協調し努力したか						<table border="1"> <tr> <td></td> <td>点数</td> <td>評価</td> </tr> <tr> <td>職務能力</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>責 任 感</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>協 調 性</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>計</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				点数	評価	職務能力			責 任 感			協 調 性			計		
	点数	評価																																	
職務能力																																			
責 任 感																																			
協 調 性																																			
計																																			
1	2	3	4	5	計	1	2	3	4	5	計	1	2	3	4	5	計	職務能力 (40点)	A 25点以上 B 20～25 C 15～20 D 15点未満																
																		責 任 感 協 調 性 (各 30 点)	A 20点以上 B 15～20 C 10～15 D 10点未満																
特記事項						特記事項						特記事項						計 (100点)	A 65点以上 B 50～65 C 35～50 D 35点未満																

第2 判 断

1 申立人の主張

- (1) 会社は、61年年末一時金査定分の支給額について、申立人組合員を他の従業員と差別することにより、あるいは、申立人組合員の中に分断を持ち込むことにより、組合活動を萎縮させようと意図し、生産奨励金に引き続いて61年年末一時金に査定を導入した。
- (2) 会社は、申立人組合員13名について、61年年末一時金査定分を低査定しているが、これは、別組合の組合員や他の従業員と差別取り扱いすることによって、申立人組合の団結を弱体化しようとするもので不利益取扱いである。
- (3) なお、第1日之出化学工業事件の当地労委の命令において、申立人組合員、A2、A1、A5、A10、A7、A8及びA11に対する61年5月24日以降の課付け及び配置換の措置は不当労働行為であると判断されているので、その間の同人らの仕事を査定の対象とすることは許されない。

2 被申立人の主張

- (1) 会社が61年年末一時金の支給に当たり査定を導入したのは、信賞必罰を旨とし、実力・能力を厳正に評価するためであり、申立人組合も査定導入について同意している。
- (2) 申立人組合員13名の査定額が全従業員の平均査定額を下回ったのは、同人らが与えられた職務において精励を欠くためであり、会社が同人らの職務能力、責任感、協調性について公正・妥当に評価した結果であって、会社の不当労働行為意思によるものではない。
- (3) 申立人組合は、全従業員の平均査定額を下回った13名の申立人組合員をその額18,900円にまで是正せよとの救済申立をしているが、仮に救済申立のとおり是正すれば、申立人組合員全員が平均査定額以上となり、会社と合意した査定制度そのものを否定することとなり、不当である。

3 当委員会の判断

- (1) 前記第1の3の(19)で認定したとおり、申立人組合員以外の別組合の組合員及び他の従業員96名については、うち2名を除く94名がAランクであるのに、一方申立人組合員は、45名中32名がAランク、3名がBランク、6名がCランク、4名がDランクとされており、61年年末一時金の査定には、申立人組合員とそれ以外の者との間に明らかな格差が認められる。
- (2) 会社は、このような格差が生じたのは、従業員の職務能力、責任感、協調性について、公正妥当に評価した結果であると主張するので、以下の点について検討する。

前記第1の4の(2)、(3)で認定したとおり、61年年末一時金査定に当たっては、考課者は個人別査定表の各考課項目に従って客観的に考課することとされているが、個人別査定表の考課項目は、職務能力欄中の欠勤の項を除き、全て考課者の主観的評価によって左右され易いものとな

っており、また、考課者が極力客観的な考課ができるように作成されたという賞与査定基準表も、その大部分の査定項目は依然として考課者の主観的評価に依存するものとなっているので、査定の結果が、考課者と被考課者との人間関係に大きく影響されることは否定できない。

しかるとき、①前記第1の2の(5)～(9)で認定したとおり、会社は、B1部長が旧組合の分裂に介入したのを始めとして、再三申立人組合に対する不当労働行為を繰り返していること、②前記第1の2の(8)、3の(1)、(4)、(5)で認定したとおり、会社と別組合とは協調関係にあること、③前記第1の4の(3)で認定したとおり、査定に関与した者が管理職及び別組合の組合員であること、④前記第1の4の(2)で認定したとおり、考課項目や考課基準は事前に公表されていなかったこと、等を考慮すると、考課者が申立人組合員を客観的且つ公正に評価することができたかどうかは極めて疑わしいものと言わざるを得ない。

会社は、低査定を受けた申立人組合員の個人別査定表を証拠として提出し、第1次考課者であるB3製造課長（以下「B3課長」という。）B2工場長（以下「B2工場長」という。）及びB4苫小牧工場を証人申請して、査定の公正妥当性を立証しようとしたが、①個人別査定表には、査定の重複があり、被考課者の一つの行為が数項目にわたって低査定の根拠とされていること、②A2、A8、A7は、協調性の3項でいずれも3点と評価されているが、別表1の賞与査定基準表によれば、4点は「上記等で同僚に迷惑をかけることはない」、2点は「突発的休暇、休暇割り当てなどで同僚に迷惑をかける（急病等は除く。）」とされており、3点はどのような基準で評価されたのか理解し難いこと、③B3課長及びB2工場長の証言によれば被考課者の低査定の根拠となる行為については、大部分が他人からの伝聞であり、公正な評価が下し得たかどうか疑問があること、④B3課長は、その証言において、職務能力の評価の仕方につき数回供述を変えるなど、査定項目、査定方法を十分理解したうえで査定したかどうか疑わしいこと、⑤前記第1の4の(3)で認定したとおり第2次考課者による調整が行われていないこと、⑥会社は、低査定を受けた申立人組合員13名の個人別査定表のみを証拠として提出し、他の従業員個人別査定表を提出しないので、低査定を受けた申立人組合員の査定の客観的妥当性が明らかでないこと、等を斟酌すると、未だ会社の査定が公正妥当であると認めることは出来ない。

- (3) しかも、①前記第1の2及び3で認定したとおり、会社再建を巡る紛争等査定期間中は、申立人組合と会社とが激しい労使対立にあったこと、②前記第1の2の(5)、(7)及び(9)で認定したとおり、会社は申立人組合に対し3回にわたり不当労働行為をしていること、③前記第1の4の(3)の別表2で認定したとおり、低査定された13名は、すべて第3日之出化学工業事件において、救済命令の対象となった者であること、等を総合して判断すれば、会社が上記13名を低査定したのは、これにより同人ら

に不利益を与え、よって同人らを申立人組合から離反させ、ひいては申立人組合の弱体化を図ろうとする意図のもとになされたものと推認せざるを得ず、これら13名に対する低査定には、会社に不当労働行為意思があったものと認めざるを得ない。

- (4) なお、A12は、前記第1の4の(3)で認定したとおり、本件査定期間中92日間の私傷病による欠勤があり、職務能力の欄中欠勤の項において7点の減点を受けることになるが、同人の他の査定の正当性に疑いがある以上、これだけをもって同人を標準者でないと認めることは出来ない。

また、A4、A10は、本件結審時までには会社を退職し、申立人組合員である資格を失っているが、前記第1の3の(20)で認定したとおり、申立人組合を通じて救済を求める意思表示をしており、救済対象者である地位は失っていないものといえる。

- (5) 以上判断のとおり、会社の申立人組合13名に対する61年年末一時金の査定部分の差別支給は、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と言わざるを得ないので、これを除去するため、61年年末一時金の平均査定額との差額の追加支給を会社に命じる限度で救済することが適当である。会社は、このように是正すれば、申立人組合員全員が平均額以上となり、会社と申立人組合が合意した査定制度そのものを否定することとなると主張するが、不当労働行為救済制度は、使用者が行った違法行為を是正し、このような違法行為のない状態を作り出すことを目的とし、そのため必要とされる具体的妥当な救済措置を講ずることを予定しているから、上記の結果はやむを得ないものと言わざるを得ず、会社の主張は認められない。

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

平成元年5月12日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平