

大阪、昭55不79、昭56不19、昭57不25、昭60.3.6

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連近江産業労働組合

被申立人 近江産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A 1、同A 2、同A 3、同A 4及び同A 5の昭和55年度及び同56年度における賃上げ並びに同55年及び同56年支給の一時金の査定ランクを第3に是正し、既に支払った額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合に対し、昭和56年年末一時金と同時に支給した功労金、同56年夏季一時金と同時に支給した特別報賞金、同55年決算報賞金及びこれと同時に支給した別途報賞金並びに同56年決算報賞金について、非組合員に対する平均支給額との差額（次表記載の金額）及びこれに対する年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。

組合員名	功労金	特別報賞金	55年決算報賞金 及び別途報賞金	56年決算報賞金
A 1	150,000円	50,000円	195,714円	150,000円
A 2	〃	〃	75,714	〃
A 3	〃	〃	135,714	〃
A 6	〃	〃	149,714	100,000
A 7	〃	〃	〃	〃
A 4	〃	〃	155,714	〃
A 5	〃	〃	〃	〃
A 8	100,000	0	53,000	50,000
A 9	〃	〃	〃	〃
A10	〃	〃	83,000	〃
A11	〃	〃	〃	〃
A12	〃	〃	〃	〃
A13	〃	〃	〃	〃
A14	〃	〃	〃	〃
A15	〃	〃	〃	〃
A16	〃	〃	113,000	〃
A17	〃	〃	〃	〃
A18	〃	〃	〃	〃

- 3 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに本社及び鶴浜鉄鋼センターの従業員の見やすい場所に、1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般大阪地連近江産業労働組合  
執行委員長 A 1 殿

近江産業株式会社  
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

#### 記

- (1) 昭和55年度及び同56年度の賃上げ並びに同55年及び同56年支給の一時金の査定において、貴組合の営業職及び事務職の役員を不利益に取り扱ったこと。
  - (2) 昭和55年年末一時金と同時に支給した功労金、同56年夏季一時金と同時に支給した特別報賞金、同55年決算報賞金及びこれと同時に支給した別途報賞金並びに同56年決算報賞金の支給に際し、貴組合員を不利益に取り扱ったこと。
  - (3) 昭和55年年末一時金に関して、貴組合と誠実に団体交渉を行わなかったこと。
  - (4) 昭和55年6月、社員会「誠和会」が実施した九州旅行に際して、同会会員をして一般組合員のみはこの旅行への参加を勧誘させ、その参加者に旅行費用の補助を行ったことにより、組合役員と一般組合員の分断をはかったこと。
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

#### 理 由

##### 第1 当事者

- 1 被申立人近江産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪市大正区に鶴浜鉄鋼センターを、大阪市住之江区に南港営業所及び南港鋼板センターを、大阪市北区に天満営業所を、また岡山市に岡山営業所をそれぞれ置き、鋼材の二次加工及び販売を営む会社で、その従業員は、本件審問終結時約90名である。
- 2 申立人総評全国一般大阪地連近江産業労働組合（以下「組合」という）は、昭和49年5月17日に会社の従業員約100名により結成された労働組合であり、本件審問終結時における組合員は、約20名である。

##### 第2 本件申立てに至るまでの労使関係等

- 1 組合と会社との労使関係は、会社が組合員である薄板課長A 1（以下「A 1」という）を課長職から課員に降格した49年7月頃から、このことが発端となり、にわかに悪化した。
- 2 その後組合からの当委員会に対する不当労働行為救済申立事件は続発し、当委員会は、それらの一部について既に命令を発したが、本件審問終結時、なお数件は当委員会に係属している。
- 3 56年1月10日、会社の代表取締役B 1（以下「社長」という）は、年頭の挨拶を行い「非組合員が残業に協力してくれたので昨年12月の会社の業績はまあまあだった。しかし、組合員は、残業に協力せず、足を引っばっており、この態度は容認できない。年末一時金問題について、会社は年内に解決したかったが組合がその妥結を拒否したのでしかたがなかった。組合がどういう行為に出ようと、会社は受けて立つ。組合の要求には会社と相いれ

ないものがあるので、現状の組合では何を要求されても会社は聞き入れる考えはない」旨述べた。

なお、この社長発言で問題視されている組合員の残業拒否は、組合が会社の要求に応え残業に協力する態度を表明して労働基準法第36条に基づく協定の締結を会社に求めたところ、協定の有効期間をめぐって意見の対立があり、結局同協定の締結に至らなかったため、組合の指示により行われたものである。

### 第3 55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金等について

#### 1 認定した事実

##### (1) 査定制度の概要について

① 会社は、賃上げ及び一時金支給について査定制度を導入しており、その査定項目は「出勤成績」「業務成績」及び「業務遂行能力伸長度」の3項目であり、各項目につき5ランクに査定するものである。

上記3項目の比重は、現業職については「出勤成績」が50%、「業務成績」が25%、「業務遂行能力伸長度」が25%とされており、営業職、事務職については、その業務成績が特に会社の経営状態を左右するとの理由により、「出勤成績」が30%、「業務成績」が40%、「業務遂行能力伸長度」が30%とされている。

② 前記査定は、賃上げ及び夏季一時金、年末一時金の支給のさいに、そのつど行われることとなっている。すなわち賃上げについては、前年の4月1日から当年の3月31日までの1年間、夏季一時金については、前年の12月1日から当年の5月31日までの半年間、年末一時金については、当年の6月1日から11月30日までの半年間における従業員の成績等に基づき、前記3項目について、次のア～ウのとおり行われ、その査定結果に基づき、エのとおり総合査定が行われる。

##### ア 出勤成績査定

出勤成績については、次表のとおり(イ)から(ホ)までの5ランクに区分して査定する。

基準	(1) 欠勤1日につき5点を減点する。 (2) 遅刻早退は、1回につき2点を減点する。 (3) 有給休暇、公傷欠勤は減点の対象外とする。
----	--

査定	賃上げ	一時金
(イ)	100点	100点
(ロ)	90点～99点	95点～99点
(ハ)	80点～89点	90点～94点
(ニ)	70点～79点	85点～89点
(ホ)	69点以下	84点以下

##### イ 業務成績査定

業務成績については、次表のとおり(イ)から(ロ)までの5ランクに区分して査定する。

査定	査定内容
(イ)	業務成績が特に優秀で業績に対する貢献度が高い者
(ロ)	業務成績が優秀であった者

(ハ)	業務成績が所期の目的に達している者(可もなく、不可もない状態)
(ニ)	業務成績が所期の目的に達せず劣る者
(ホ)	業務成績が著しく悪い者、業務上重大な過失のあった者

しかし、実際の業務成績の査定は、営業職については、売上額の多寡によって、事務職については、各人の事務処理成績によって、また現業職については、その所属する班別の業務成績によって、それぞれ行われている。

#### ウ 業務遂行能力伸長度査定

業務遂行能力伸長度については、次表のとおり(イ)から(ホ)までの5ランクに区分して査定する。

査定	査定内容
(イ)	業務遂行能力が著しく向上したと認められる者
(ロ)	業務遂行能力が著しくとまではいかないが、大きく伸長した者
(ハ)	業務遂行能力に伸長があり、将来に期待をかけられる者
(ニ)	業務遂行能力の開発に努力はあるが、実績として評価できない者
(ホ)	業務遂行能力の伸長が全く認められない者

業務遂行能力伸長度の査定には、上記の基準が定められているが、実際の査定は業務成績の良否によりランクが決定される。

#### エ 総合査定

前記3項目の査定結果は、営業職及び事務職については、次表のとおり点数に換算される。

査定項目別 査定ランク別	出勤成績	業務成績	業務遂行能力伸長度
(イ)	15点	20点	15点
(ロ)	12点	16点	12点
(ハ)	9点	12点	9点
(ニ)	6点	8点	6点
(ホ)	3点	4点	3点

上記によって換算された点数の合計数値に基づき、更に次表によって第1から第5までの5ランクに区分して、これを総合査定とする。

査定ランク	合計点
第1	44点～50点
第2	37点～43点
第3	30点～36点
第4	23点～29点
第5	22点以下

- ③ 前記②の査定については、まず班長以上の直接の管理者(班長、係長、課長)による第1次査定が行われ、次に担当役員(取締役)による第2次査定が行われ、そのうえで、役員会の合議により、最終査定がなされる。
- ④ 上記の手続によりなされた査定結果につき不服のある従業員は、業務成績及び業務

遂行能力伸長度の2項目に関して、業務上及び能力伸長のために費した自己の努力並びにその成果を自己申告することにより、会社に再検討を求められることができるとされている。

しかし、この制度による自己申告があった場合において、会社が組合員の査定を是正した例は全くない。

(2) 会社の営業実態等について

① 販売商品とその販売実績

会社の取扱商品は、厚中板、薄板及び建材用の鋼材であり、その売上高の全販売実績に占める比率は、昭和52年以降の平均で、ほぼ厚中板60%、薄板20%、建材20%である。

② 業務活動状況

ア 会社の営業活動は、本社の営業課、天満営業所、南港営業所、岡山営業所において行われている。

イ 本社の営業課は、商社及び大阪市内、四国、九州等に所在する古くからの取引先である特約店に対する在庫商品の販売を行っている。

営業課の各特約店との取引高は、その特約店がそれぞれの地区で独自の販売ルートを有している関係上、概して大きく、また営業課と特約店との取引は古くからの顧客関係として緊密であることから、営業課の販売担当者は会社に居ながら電話で注文を受けることができるなど、その営業活動は容易である。

また、南港営業所は、厚中板を扱う古くからの固定得意先を中心に取引しているので、営業活動は本社営業課の場合と同様容易である。

ウ 天満営業所は、組合員らが勤務している職場である。

同営業所は、53年10月に京都府及び奈良、滋賀、岡山の各県等に所在する鋼材販売業者や鉄骨業者のいわゆるユーザーを、新規に開拓し、会社の経常的な取引先として育成することを目的として開設されたものである。従って同営業所では他の営業所の場合と異なり、会社で取り扱うすべての品目の鋼材を販売している。このため同営業所の営業職員は、上記販売業者及びユーザーのもとまで出向いて交渉を行い、注文を取り、また成約のあった商品の引渡しについても、自らトラックを手配して販売先まで配送しなければならないのが通例である。更に鉄骨業者等のユーザーとの取引においては、その求めに応じて会社の取り扱っていない鋼材を担当営業職員が他社から調達の上自社商品とともに販売しなければならない場合が多い。

また、取引先の新規開拓の業務は、たとえ開拓に成功した場合においても、その後3年ないし5年にわたり、新規開拓先と小口の取引が繰り返され、相当の実績を積んだ後でなければ、大口取引の受注が可能とならないのが普通であるため、新規開拓の直後から売上額の大幅な増大をはかることは、ほとんど期待できないのが実情である。

③ 現業職の業務実態

鶴浜鉄鋼センター及び南港鋼板センターには、現業職員が就労しており、その業務は加工のための流れ作業などグループ単位で行う共同作業が中心である。

(3) 組合員の業務成績について

① A 1 について

ア 組合員A 1 は、45年春以降薄板課長の職にあったが、49年7月、会社は、同人を課長職から降格させるとともに、課長在職当時担当していた得意先からはずし、薄板の得意先の新規開拓にあたらせることにした。

イ 50年1月30日、組合は、前記A 1 の降格を、同人の組合加入を理由とする不利益取扱いであるとし、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。同年12月25日、当委員会は会社に対し、A 1 を原職相当職に復帰させること等を内容とする命令を発した〔昭和50年（不）第5号事件〕。

なお、同事件は、再審査を経て、会社の行政訴訟の提起により本件審問終結時東京地方裁判所で係争中である。

ウ 52年6月、会社は、A 1 を薄板営業から厚中板営業に担当替えしたが、前任者の得意先を全く引き継がせることなく、大阪府下及びその周辺地域における得意先の新規開拓業務を担当させることとした。

エ 53年8月、A 1 は、上司に「自分は一生懸命頑張り成果もあげているのに、なぜいつも査定では最低評価の第5なのか」との旨自己申告したところ、会社の取締役兼鋼板部長B 2 は「自分は、そのような査定はしていない」旨答えた。そこでA 1 が更に常務取締役B 3（以下「B 3 常務」という）に問いただしたところ、同常務は「売上げが少ない」旨述べた。

オ 53年10月、A 1 は、天満営業所に転勤を命じられ、得意先の新規開拓等の業務に従事することとなった。また、この頃から会社は、営業職員には従来から認めてきている自宅から得意先への直行就業を、A 1 にだけは認めなくなった。

このため、A 1 の営業活動は、大きな制約を受けることとなったが、それにもかかわらず同人は、56年9月頃までに30社ほどの得意先を新規に開拓した。

カ 非組合員C 1（以下「C 1」という）は、天満営業所で勤務していたときは、転勤前から同人が担当していた会社の古くからの多くの得意先をそのまま担当していたため、得意先の新規開拓を行う必要がなかった。

56年11月、C 1 が他所へ転勤となった際、その得意先は、すべてA 1 が譲り受けた。そのためA 1 の売上実績は、飛躍的に伸び、逆にC 1 の売上実績は大きく落ち込んだ。

キ A 1 及びC 1 の売上実績は、次表のとおりである。

	29期(下)	30期(上)	30期(下)	31期(上)	31期(下)	32期(上)	32期(下)
	54年3月	54年9月	55年3月	55年9月	56年3月	56年9月	57年3月
	∫	∫	∫	∫	∫	∫	∫
	54年8月	55年2月	55年8月	56年2月	56年8月	57年2月	57年8月
A 1	万円 1億1,327	万円 1億5,584	万円 1億8,917	万円 1億5,329	万円 1億8,980	万円 6億9,787	万円 11億0,887
C 1	万円 8億5,741	万円 8億4,316	万円 9億8,321	万円 7億5,888	万円 10億6,620	万円 6億9,059	万円 1億9,680

ク A 1 に対する55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定結果は、次表のとおりである。

種類 区分	賃上げ		一時金			
	55年度	56年度	55年夏季	55年年末	56年夏季	56年年末
査定ランク	第5	第5	第5	第5	第5	第4

ケ A1は、49年7月に組合に加入し、52年10月に、書記長に選任され、53年10月以降本件審問終結時まで執行委員長として活発に組合活動を行っている。

② A2について

ア 組合員A2（以下「A2」という）は、42年5月からおおむね一貫して建材の販売を担当してきたが、53年10月以降天満営業所に転勤を命じられてからは、主に建材関係の得意先を中心に、その新規開拓業務に従事してきた。

イ A2は、53年8月、同年夏季一時金支給の査定が第4になっていることを知り「自分は努力して成績をあげているのになぜか」と自己申告をしたところ、本社営業部長兼営業課長B4は「第3に査定した」旨答えたので、更にB3常務に聞いたところ、同常務は「君は最近あまりやる気がないので第4にした」旨答えた。

ウ A2は、会社からの指示に基づき、天満営業所における54年度、55年度及び56年度の建材の営業計画の作成に当たった。なお、56年度の営業計画においてA2は、会社の在庫及び配車の方法についての改善案や、倉庫管理にかかる人員配置の改善案を立案し、これらを会社に提案した。

エ A2の売上実績は、次表のとおりである。

29期(下) 54年3月～ 54年8月	30期(上) 54年9月～ 55年2月	30期(下) 55年3月～ 55年8月	31期(上) 55年9月～ 56年2月	31期(下) 56年3月～ 56年8月	32期(上) 56年9月～ 57年2月	32期(下) 57年3月～ 58年8月
万円 2億7,716	万円 2億8,559	万円 2億9,310	万円 2億2,201	万円 2億3,041	万円 2億6,731	万円 3億0,126

オ A2に対する55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定結果は、次表のとおりである。

種類 区分	賃上げ		一時金			
	55年度	56年度	55年夏季	55年年末	56年夏季	56年年末
査定ランク	第3	第3	第3	第4	第4	第4

カ A2は、49年5月の組合結成時から執行委員に選出され、52年10月以降本件審問終結時まで副執行委員長として活発に組合活動を行っている。

③ A3について

ア 組合員A3（以下「A3」という）は、43年4月の入社以来、おおむね一貫して建材の販売を担当してきたが、53年10月に天満営業所に転勤を命じられてからは、建材関係の得意先の新規開拓等の業務に従事してきた。

イ A3の売上実績は、次表のとおりである。

29期(下) 54年3月～ 54年8月	30期(上) 54年9月～ 55年2月	30期(下) 55年3月～ 55年8月	31期(上) 55年9月～ 56年2月	31期(下) 56年3月～ 56年8月	32期(上) 56年9月～ 57年2月	32期(下) 57年3月～ 57年8月
万円 1億2,460	万円 1億4,288	万円 2億2,220	万円 1億7,128	万円 1億3,402	万円 1億7,986	万円 1億6,904

ウ A 3 に対する55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定結果は、次表のとおりである。

種類 区分	賃上げ		一時金			
	55年度	56年度	55年夏季	55年年末	56年夏季	56年年末
査定ランク	第5	第5	第4	第5	第5	第5

エ A 3 は、組合結成に参加し、執行委員長に選任されたこともあり、53年10月から本件審問終結時まで書記長として活発に組合活動を行っている。

④ A 4 について

ア 組合員A 4（以下「A 4」という）は、経理担当の事務職であったが、49年に本社の経理課長代理の職につき、それ以来、本社及び南港営業所の売上原簿、加工台帳、銀行帳、受取手形台帳、総勘定元帳等の記帳及び管理業務に従事してきた。

イ A 4 は、55年3月に天満営業所へ転勤を命じられ、同営業所の経理事務のほか営業業務の補助的業務を担当するようになった。

なお、A 4 に対する成績査定は、この頃から悪化したが、同人は、上司から事務処理について特段の注意を受けたことはなかった。

ウ A 4 に対する55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定結果は、次表のとおりである。

種類 区分	賃上げ		一時金			
	55年度	56年度	55年夏季	55年年末	56年夏季	56年年末
査定ランク	第4	第4	第4	第4	第4	第4

エ A 4 は、組合結成当初から本件審問終結時まで組合の会計監査であり、積極的に組合活動に参加している。

⑤ A 5 について

ア 組合員A 5（以下「A 5」という）は、入社当時は、前記のA 4の部下として経理事務に従事していた。

イ A 5 は、53年10月にA 4と共に天満営業所に転勤を命じられてからは、同営業所の経理事務のほか営業業務の補助的業務を担当するようになった。

なお、A 5 は、天満営業所に勤務して以来、上司からその事務処理に関して特段の注意を受けたことはなかった。

ウ A 5 に関する55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定結果は、次表のとおりである。

種類 区分	賃上げ		一時金			
	55年度	56年度	55年夏季	55年年末	56年夏季	56年年末
査定ランク	第3	第4	第3	第3	第4	第4

エ A 5 は、組合結成に参加し、53年10月から本件審問終結時まで、執行委員として活発に組合活動を行っている。

⑥ 現業職の組合員について

現業職の組合員にかかる55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定結果は、次表のとおりである。



氏名	種類 区分	賃上げ		一時金			
		55年度	56年度	55年夏季	55年年末	56年夏季	56年年末
A 8		第 2	第 2	第 2	第 2	第 2	第 2
A 9		第 2	第 2	第 2	第 2	第 2	第 2
A11		不明	不明	不明	不明	第 2	第 2
A13		第 2	第 2	第 2	第 2	第 2	第 2
A14		第 2	不明	第 2	第 2	不明	不明
A15		第 2	不明	第 2	第 2	第 2	不明
A18		不明	不明	第 2	第 2	不明	不明

(注) 現業職の組合員には、上記のほかにA10、A12、A16、A17がいるがその査定は不明である。

(4) 非組合員の業務成績について

非組合員の53年度から56年度までの賃上げ並びに53年から56年までに支給した一時金にかかる査定結果は、すべて従業員平均の第3ランク以上である。

(5) 賃上げ及び一時金の妥結状況等について

組合と会社との間で妥結した53年度から56年度までの賃上げ並びに53年から56年までに支給した一時金の内容は、次表のとおりである。

		最終査定ランク別分配				
最終査定ランク		第 1	第 2	第 3	第 4	第 5
賃 上 げ	53年度	% 5.3	% 4.8	% 4.3	% 3.8	% 3.3
	54年度	% 6.2	% 5.6	% 5.0	% 4.4	% 3.8
	55年度	3.87% +4,500円	3.53% +4,500円	3.17% +4,500円	2.77% +4,500円	2.43% +4,500円
	56年度	5.32% +5,000円	4.84% +5,000円	4.33% +5,000円	3.80% +5,000円	3.33% +5,000円
一 時 金	53年夏季	ヵ月分 1.91	ヵ月分 1.73	ヵ月分 1.55	ヵ月分 1.37	ヵ月分 1.19
	53年年末	ヵ月分 2.10	ヵ月分 1.90	ヵ月分 1.70	ヵ月分 1.50	ヵ月分 1.30
	54年夏季	ヵ月分 2.23	ヵ月分 2.02	ヵ月分 1.80	ヵ月分 1.60	ヵ月分 1.40
	54年年末	ヵ月分 2.23	ヵ月分 2.02	ヵ月分 1.80	ヵ月分 1.60	ヵ月分 1.40
	55年夏季	ヵ月分 2.86	ヵ月分 2.61	ヵ月分 2.33	ヵ月分 2.05	ヵ月分 1.80
	55年年末	ヵ月分 1.85	ヵ月分 1.68	ヵ月分 1.50	ヵ月分 1.32	ヵ月分 1.16
	56年夏季	ヵ月分 2.28	ヵ月分 2.07	ヵ月分 1.85	ヵ月分 1.63	ヵ月分 1.42
	56年年末	ヵ月分 2.40	ヵ月分 2.18	ヵ月分 1.95	ヵ月分 1.72	ヵ月分 1.50

(注)「第3」が管理職を除く従業員の平均となっている。

(6) 功労金及び特別報賞金について

- ① 会社は、55年年末一時金支給時に非組合員に対して、残業手当とは別に特に残業に協力したこと等を理由に、入社年数のごく短い者及び夜間通学者を除き、功労金という名称で営業職及び事務職には各人15万円、現業職には各人10万円を支給した。

なお、当時の営業職及び事務職である組合員は、A1、A2、A4、A5及び被解雇者A6（以下「A6」という）、同A7（以下「A7」という）であり、現業職の組合員は、A8、A9、A10、A11、A12、A13、A14、A15、A16、A17、A18であった（以上の組合員は、いずれも入社年数のごく短い者でも夜間通学者でもなかった）が、会社はこれらの組合員が残業に協力しなかったことを理由に、この功労金を支給しなかった。

- ② 会社は、56年夏季一時金支給時に、鶴浜鉄鋼センターに勤務する従業員（すべて非組合員）には各人に6万円を、南港鋼板センター及び本社に勤務する従業員（組合員及び非組合員）並びに天満営業所に勤務する非組合員には各人に5万円を、特別報賞金として支給したが、天満営業所の組合員には、業務成績が悪かったとして、特別報賞金を支給しなかった。

なお、天満営業所に勤務する組合員は、A1、A2、A3、A4、A5であった。

(7) 会社の業績について

50年、51年、52年の3決算期において、会社は連続して損失を計上したが、以後53年決算では約1億円、54年決算では約4億円、55年決算では約3億7千万円、56年決算では2億6千万円の利益をそれぞれ計上した。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、会社は、(ア)55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の夏季・年末一時金の全部又は一部について、天満営業所に勤務する組合員を従業員平均より低く査定差別し、(イ)功労金を全組合員に支給せず、また、(ウ)特別報賞金を天満営業所に勤務する組合員に支給せず、組合員に経済的不利益を与え、組合を弱体化しようとした旨主張する。

- ② これに対して、会社は、(ア)査定は公平に行っており組合員の査定結果が悪いのは努力不足により業務成績が悪いためである。(イ)功労金は、鋼材値上げの反動で市況が急速に低下したため、会社の業績が悪化した緊急時に、その業績回復のため残業に協力するなど特に功労のあった者に対して、報いる意味で支給したものであり、残業に協力しなかった組合員に支給しなかったのは当然である。(ウ)特別報賞金は、業務成績の良好な者に報いるために支給したものであり、業務成績の悪かった組合員に支給しなかったのも当然である。従って、いずれも組合員に対する不利益取扱いではなく、組合の弱体化を企図したものではない旨主張する。よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

- ① 55年度及び56年度の賃上げ並びに55年及び56年支給の一時金の査定等について

会社が、A1、A2、A3（以下この3名を「A1ら」という）、A4及びA5（以下この両名を「A4ら」という）について、55年度、56年度の賃上げ、55年及び56年

の夏季・年末一時金の全部又は一部について、従業員平均より低く査定していることは、前記認定第3、1(3)①ク、②オ、③ウ、④ウ、⑤ウ及び第3、1(4)のとおりである。

会社は、これらの組合員の賃上げ、一時金について、いずれも従業員平均より低く査定したのは、業務成績が各人とも平均より悪いことによるものである旨主張するので以下検討する。

ア A1らについて

前記認定第3、1(2)②イ、ウ、(3)①オ、②ア、ウ、エ、③ア、イ及び⑥のとおり、会社は、①A1らを53年10月以降得意先の新規開拓を目的に開設された天満営業所で営業等に従事させていること、②得意先の新規開拓は、たとえそれに成功した場合であっても、すぐさま売上額の大幅な増加に結びつくことはほとんど期待できない事情にあり、A1らは従前から固定した得意先との営業活動に従事している非組合員にくらべて、売上額を伸ばすことが困難な状況におかれていたことが認められ、③また前記認定第1(3)①カ、キによると56年11月のC1の転勤に伴い、同人が担当していた得意先をそのまま引き継いでから、A1の売上実績が急激に増加し、反対にC1の売上実績が急激に減少していることが認められるが、このことは、非組合員が大口の得意先を有するなど有利に営業活動ができる条件下に置かれていることを裏付けるものである。

これらの事実及び審問の全趣旨から判断するとA1らの売上実績が低かったとしても、会社が主張するように同人らの努力不足によるものであるとは断定できず、やむを得ない事情にあったと解すべきであり、従ってこのような事情を勘案すれば売上実績だけで同人らの業務成績の査定を行うことには合理性があるとは認められない。

むしろ、A1については、会社は従前から最低ランクの第5に査定しているが、32期(上)において同人が急激に売上実績を伸ばしたにもかかわらず、なお56年年末一時金査定が従業員平均より低い第4であること、またA2、A3の査定は従業員平均以下であるが、得意先の新規開拓を目的に開設された天満営業所の営業実態からすれば、同人らの売上実績は特に低いとは断定できず、他方非組合員の査定がすべて平均の第3以上であったことをも併せて勘案すれば、会社がA1らを平均より低く査定したことに合理性があるとは認められない。

イ A4らについて

前記認定第3、1、(3)④ウ、⑤ウのとおり、会社は、A4らの55年度、56年度の賃上げ及び55年及び56年支給の夏季・年末一時金の全部又は一部の査定において平均より低い第4に査定している。

会社は、その理由としてA4らは努力不足であり、しかもA4らから不服である旨の自己申告のなかったことを挙げるが、A4らが査定期間内に上司から、その事務処理につき、特段の注意を受けたという事実も認められない。また、前記認定第3、1(1)④のとおり、前記の自己申告があっても、会社が前記査定を是正した例は全くないのであるから、会社のこの主張は失当である。

これに加えて、事務職の業務成績の査定は、各人の事務処理成績を基礎として行

うとされているが、この査定基準そのものが極めて抽象的であり、主観的判断が入る余地の多いものと言わざるを得ない。

ウ 以上よりすれば、会社がA4らを従業員平均より低く査定したことに合理性があるとは認められない。

## ② 功労金及び特別報賞金について

会社は、前記認定第3、1(6)①、②のとおり、功労金を、組合員にのみ支給せず、また特別報賞金を天満営業所に勤務する組合員にのみ支給しなかったことが認められる。

会社は、その理由として、功労金の不支給については組合員が残業に協力しなかったからであり、また特別報賞金の不支給については組合員の業務成績が悪かったためである旨主張するので検討する。

ア まず、功労金についてであるが、会社はその支給理由として、残業に協力したことを挙げているが、その当時非組合員らが業績に寄与するどの程度の残業をしたかについては、何ら明らかでない。

これに加えて、前記認定第2、3、第3、1(5)、(7)のとおり、組合は会社の要請に応え残業に協力する用意のある旨表明していたが、協定の有効期間をめぐって意見が対立し、このため労働基準法第36条に基づく協定の締結に至らず、組合としては、残業に協力しようにもそれができない事情にあったこと、また会社の53年度から56年度までの決算上の利益を比較すれば、55年度においてはむしろ高い利益を計上しており、それにもかかわらず一時金の支給率が著しく低下していること、更に残業に対しては正規の残業手当を支給していたことを併せ考慮すれば、会社が組合員らに対して残業に協力しなかったことを理由に功労金を支給しなかったことに合理性があるとは認められない。

イ 次に、特別報賞金についてみると、天満営業所に勤務する組合員に支給しなかった理由として、会社は、同人らの業務成績が劣っていたことを挙げるが、前記第3、2判断(2)①のとおり、組合員の業務成績は従業員の平均より劣るとは認められないので、会社の主張は採用できない。

ウ 以上の事実認定及び判断を総合すれば、組合員に対する賃上げ、一時金支給の査定差別及び功労金の不支給並びに特別報賞金の天満営業所の組合員に対する不支給は、いずれも組合を嫌悪した会社が組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であって、かかる会社の行為は、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。

## 第4 決算報賞金及び別途報賞金について

### 1 認定した事実

#### (1) 55年決算報賞金及び別途報賞金について

55年10月13日、会社は、55年決算報賞金として営業職13名に対し、組合員、非組合員の別なく売上高に基づく成績序列により最低6万円から最高33万円までを、事務職の組合員A4らには各10万円を、現業職の組合員には、13万円、16万円、19万円の3ランク（ただし非組合員には16万円または19万円の2ランク）に分けて、それぞれの基準を明確にせず支給した。

また、会社は、上記報賞金の支給に際してこの報賞金とは別に非組合員だけに別途報賞金として5万円ないし10万円を支給した。

なお、非組合員に対する上記報賞金の平均支給額は、営業職については25万5,714円であり、現業職に支給されたそれは24万3,000円であった。

なお、組合員各人に対する決算報賞金の支給額は次表のとおりであった。

営業職	
A 1	60 千円
A 2	180
A 3	120
A 6	106
A 7	106
平均	114.4
(非組合員平均 227)	

事務職	
A 4	100 千円
A 5	100
平均	100
(非組合員平均 不明)	

現業職	
A 8	190 千円
A 9	190
A10	160
A11	160
A12	160
A13	160
A14	160
A15	160
A16	130
A17	130
A18	130
平均	157.3
(非組合員平均 178)	

(2) 56年決算報賞金について

56年11月4日、会社は、56年決算報賞金を業務成績を基準に支給するとして、営業職、事務職、現業職の別なく、無支給、5万円、10万円、15万円、20万円の5ランクに分けて支給した。

なお、非組合員に対する上記報賞金の支給額は、1人に対して20万円が支給されたほかは、すべて15万円であり、また組合員各人に対する支給額は、次表のとおりであった。

営業職	
A 1	0 千円
A 2	0
A 3	0
A 6	0
A 7	0
平均	0

事務職	
A 4	50 千円
A 5	50
平均	50

現業職	
A 8	100 千円
A 9	100
A10	100
A11	100
A12	100
A13	100
A14	100
A15	100
A16	100
A17	100
A18	100
平均	100

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、会社が組合員であることを理由に、55年決算報賞金及び別途報賞金並びに56年決算報賞金については組合員に対して差別支給ないしは支給しなかった旨主張する。
- ② これに対して、会社は、(ア)55年決算報賞金は、営業職については売上額の成績順に支給し、事務職、現業職については公平な査定に基づき支給したものであり、別途報賞金も公平な査定に基づき支給したものである。(イ)56年決算報賞金は公平な査定に基づき支給したものであり、いずれも組合員であることを理由に差別したものではない旨主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社が支給した55年決算報賞金及び別途報賞金並びに56年決算報賞金の組合員に対する支給額が非組合員に対するものと比較して無支給ないし低額となっていることは前記認定第4、1のとおりである。

会社は、その理由として①55年決算報賞金については、営業職の組合員は、その売上高が非組合員より少ないこと、事務職の組合員については、その業務成績が悪かったこと、②別途報賞金及び56年決算報賞金については、組合員が非組合員より業務成績が悪かったことを挙げているので以下検討する。

① 55年決算報賞金及び別途報賞金について

ア 営業職の組合員について

55年決算報賞金について、営業職の従業員の平均支給額より低額に支給された者は、天満営業所のA1らと被解雇者A6、同A7の5名である。天満営業所のA1らは、前記第3、2判断(2)①アのとおり、非組合員より不利な条件の下で営業活動を行っており、その売上額が他の従業員に比して少なくともやむを得ない事情があったところ、これらの条件を全く考慮せず売上高序列だけでランクづけを行った会社の査定には合理性が認められない。

イ 事務職及び現業職の組合員について

また事務職についてみるに、会社は、前記認定第3、1(1)②イのとおり、各人の事務処理成績を業務成績判定の基礎としているが、A4らの業務成績がとくに悪いという疎明もなく、かつ前記認定第3、1(1)①、(3)④イ、⑤イのとおり、会社が事務職を営業職に準じて取り扱っていること、A4らは経理事務のほか営業業務の補助的業務を行っていることを併せ勘案すれば、55年決算報賞金について、A4らに対する支給額を営業職の非組合員に対する平均支給額よりも低額で支給したことに合理性があるとは認められない。

次に、現業職についてみるに、会社は、前記認定第4、1(1)のとおり、非組合員に対しては全員に16万円以上を支給しながら、組合員A16、A17、A18に対しては13万円を支給しているが、同人らの業務能率等が非組合員の平均より低いものであるとの事実を認めるに足る疎明がなく、またA18については、55年夏季一時金、冬季一時金については第2ランクに査定されていることを勘案すれば、上記3組合員に平均より低額支給したことに合理性があるとは認められない。

また、会社は、前記認定第4、1(1)のとおり、55年決算報賞金の支給に際し、こ

れに加えて、非組合員に対してのみ別途報賞金を支給しているが、この支給についても上記報賞金同様、その理由について首肯できる疎明がなく、たとえ業務成績を基準にしたとしても、営業職及び事務職については、いずれも上記判断のとおりその査定に合理性がなく、また前記認定第3、1(3)⑥のとおり、現業職についても、55年夏季一時金及び年末一時金の支給に関して従業員平均より高い第2ランクに査定されている者が多数を占め、査定ランクの不明な者についても、同人らの作業能率等が非組合員の平均以下であるとの事実を認めるに足る疎明はない。従って組合員に対する上記報賞金の不支給に合理性があるとは認められない。

② 56年決算報賞金について

前記認定第4、1(2)のとおり、会社は、56年決算報賞金を非組合員に対しては、平均15万円を支給し、組合員に対しては、現業職については全員に各10万円を、事務職については各5万円を支給しているが、営業職については何ら支給していない。

会社は、組合員の支給額が非組合員のそれより低額となっている理由について、組合員の業務成績が非組合員より劣っていたことを挙げているが、前記認定第3、1(3)⑥のとおり、現業職についてみれば、56年夏季一時金に関し平均より高い第2ランクに査定された者がA8を含め5名おり、同年年末一時金に関して第2ランクに査定された者が同じく同人を含め4名おり、その他の組合員の作業能率等が非組合員の平均より劣るとの疎明もなく、また前記第3、2判断(2)のとおり営業職及び事務職の組合員の業務成績が非組合員の平均より低いものであるとは認められないので、会社の主張は採用できない。

③ 以上総合すれば、会社が55年決算報賞金及び別途報賞金並びに56年決算報賞金を組合員に対して、無支給又は非組合員よりも低額支給したことは、組合員の組合活動を嫌悪した会社が、組合員に対し不利益を与え、もって組合の弱体化を企図したものと判断されるから、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。

## 第5 一時金に関する団体交渉について

### 1 認定した事実

- (1) 55年10月27日、組合は、会社に対して同年年末一時金の要求を行い、これに関する団体交渉を11月7日に行うよう申し入れた。
- (2) 11月7日は、B3常務の都合がつかず、同月11日、22日、12月2日に、上記要求に関する団体交渉が行われたが、労使双方の主張が対立し、団体交渉は進展しなかった。
- (3) 12月9日、団体交渉が行われ、会社は「赤字が大分出ていることでもあり、年末一時金は平均1.5カ月分とする。年末一時金については、これが最終である」旨述べた。この際会社は「これ以外に金額はまだ決まっていないが功労金を支給する。対象者は、①残業に協力した者、②業務上の改革に功績のあった者、③政策的な仕事等に功績のあった者である」旨述べた。

これに対して、組合は「功績の判断が恣意的に行われる可能性がある。また、現在組合と会社との間に36協定がなく、組合員が残業できない状況にあることからすれば、残業に協力した者に功労金を支給するとするのは、従来からの組合員差別の拡大である」旨抗議した。

この抗議に対して、会社は「勝手に解釈してもらって結構である」旨述べ、結局団体

交渉は物別れに終わった。

- (4) 同月13日、団体交渉が行われ、組合は会社に対して「功労金は、組合対策上のものである。このようなものをやめて、一時金が低いのだから一時金に上積みしてもらいたい」旨述べたが、会社は何ら理由を述べることなくこの申入れを拒否したため、この団体交渉は進展しなかった。
- (5) 同月18日、団体交渉が行われ、組合は「会社は、8月末の決算で3億7千万円の所得申告を行ったはずだ。このような大きな利益をあげながら年末一時金の会社回答は1.5カ月分と低額であり納得できない」旨述べた。これに対して会社は「非組合員に不満はないので回答どおり支給する。会社が組合に妥協して上乗せ回答することは、絶対はない」旨述べ、この団体交渉も何ら進展しなかった。
- (6) 12月19日、会社は、組合員を含む全従業員に対して同月9日の回答どおり年末一時金及び功労金を一方的に支給した。

## 2 判断

### (1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、会社が55年年末一時金に関する団体交渉において、会社の提示金額を一方的に押し付けるなど、誠実に団体交渉に応じていない旨主張する。
- ② これに対して、会社は、誠実に団体交渉に応じている旨主張する。  
よって以下判断する。

### (2) 不当労働行為の成否

会社は、前記認定第5、1(3)、(4)、(5)、(6)のとおり、55年年末一時金について、55年12月9日から3回にわたり組合と団体交渉を行ったが、妥結するに至らなかったことが認められる。

ところで、この団体交渉における会社の対応を検討するに、①12月9日の年末一時金に関する団体交渉の際に、功労金を支給することを一方的に通告するとともに、②同月13日の団体交渉においても組合が「功労金支給相当額を一時金に上乗せすべきだ」との旨主張したのに対して、会社は理由も述べずに拒絶し、③同月18日の団体交渉においても組合が「8月末の決算で会社は大きな利益を挙げているのだから、一時金に上乗せすべきだ」との旨主張したのに対して、会社は何ら説明することなく組合に妥協することは絶対しない旨述べている。

これら会社の団体交渉における対応よりすれば、会社が55年年末一時金について誠実に団体交渉を行ったとはとうてい認められず、かかる会社の態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 第6 誠和会の九州旅行について

### 1 認定した事実

- (1) 51年3月、非組合員のC2（以下「C2」という）らが中心となって、管理職を含めた会社従業員の親睦をはかることを目的とする誠和会を結成した。
- (2) 54年4月に至り誠和会が活動し始めたので、組合の書記長であるA3らはC2に対し、組合員も誠和会に加入させるよう申し入れたが、会則に定める会員の過半数の同意が得られなかったとして拒否された。
- (3) 同年5月誠和会は、沖縄旅行を行い、この旅行に社長、B3常務等会社役員及びその



家族が参加した。

会社は、この旅行に参加した非組合員40名に対し、1人当たり4万円を支給した。

同年9月28日、組合は、この会社の行為を不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てを行った。

- (4) 55年2月25日、組合は、能登半島旅行を企画し、組合員1人当たり4万円を補助するよう会社に求めたが、会社は当委員会で係争中であるとしてこれを拒否した。

なお、58年10月28日、当委員会は、上記会社の行為を不当労働行為であるとして、組合員各人に対しても4万円を、旅行費用として支給するよう救済命令を発した〔昭和54年（不）第65号事件〕。

- (5) 55年5月28日、C2は、組合員A19（56年5月退社）に「九州旅行を計画しているので参加しないか。費用として5万5千円ぐらいかかるが、そのうち3万円ぐらいを補助してくれるよう交渉中である。人員を確保する関係上、早く返事してもらいたい。このことは、A4にも伝えてもらいたい、組合役員には、労使関係でもめているから、伝えなくてももらいたい」旨述べた。

- (6) また、同時期に、鶴浜鉄鋼センターでも非組合員の班長C3が部下の組合員に同様の誘いを行っていたので、組合の執行委員A13がその理由を問いただしたところ、同人は「執行部とは考え方が異なるが、一般組合員と非組合員とは考え方が同じなんだ。

だから一般組合員は、誘うのだ」との旨述べた。

- (7) 55年6月、誠和会は、2班に分かれて九州旅行を実施した。その際会員（非組合員）以外では、B3常務ら会社役員とその家族及び管理職が参加したが、組合員は、会社による組合に対する分断工作であるとして、誰も参加しなかった。

なお、上記旅行の行程は、大阪から飛行機で熊本へ行き、周辺のバス観光を行い、その夜は同地で1泊し、2日目は、天草地方のバス観光を行った後、長崎市内に1泊し、3日目は市内観光バス旅行を行った後、飛行機で帰阪するものであった。

- (8) その後A3が、元組合員A20に、九州旅行の参加費用について尋ねたところ、同人は「自己負担は、2万5千円だったが、総額はいくらかかったか分からなかった」との旨述べた。

- (9) その後組合は、55年夏季一時金要求にかかる団体交渉を行うのに先立って、総務部長B5（以下「B5部長」という）に対し、各組合員にも誠和会主催の旅行参加者と同額の3万円を支給するよう要求した。

この要求に対して、B5部長は「この件に関しては、すべて社長が取り仕切っており、私らではどうしようもない」旨答えたにとどまった。

## 2 判断

### (1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、会社が55年6月に誠和会が実施した九州旅行に際し、経費援助を行ったうえ、誠和会員をして一般組合員にのみ参加を勧誘させ、組合役員をこの旅行から排除したことは、組合の弱体化を企図したものである旨主張する。
- ② これに対して、会社は、誠和会は会社の従業員が自主的に運営する親睦団体であり、九州旅行も誠和会が自主的に実施したものであり、会社は何らこれに関与していないし、経費援助を一切行っていない旨主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

55年6月に行われた誠和会の九州旅行の実施に際し、誠和会のメンバーが一般組合員のみに参加を呼びかけ、組合役員には知らせないよう働きかけたことは、前記認定第6、1(5)及び(6)のとおりである。

会社は、「上記九州旅行は誠和会が自主的に実施したものであり、会社は、誠和会の会員に組合員に対する分断工作をさせようとしたことも、同旅行の各参加者に旅行費用の補助を行ったこともない」旨主張するので、以下検討する。

前記認定第6、1(3)、(5)及び(7)のとおり、①54年5月に誠和会が実施した沖縄旅行には、組合員を排除し、社長、B3常務ら会社役員及びその家族が参加し、会社は、その費用として1人当たり4万円と多額な金額を補助していること、②55年6月実施の九州旅行に際しC2は「一般組合員に、会社に対し、3万円ぐらいの旅行費用補助をしている」旨述べていること、③上記九州旅行には、沖縄旅行と同様に、会社役員及びその家族が参加していることが認められる。

また、前記認定第6、1(7)によって認められる誠和会の九州旅行の行程よりすれば、④その経費は、6万円ぐらいはかかったであろうことが推認され、また、前記認定第6、1(5)、(8)よりすれば、⑤会社は、その費用補助として上記旅行参加者の各人に対し、少なくとも3万円程度を支給したことが認められる。

以上のことからすれば、上記九州旅行は会社が誠和会に企画させて行かせたものであり、その際一般組合員に、この旅行への参加を勧誘させ、組合役員と一般組合員の分断を企図したものと判断せざるを得ず、これら会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、会社に対し、会社が誠和会の九州旅行に参加した者に対して支給したのと同額の旅行補助を組合員にも支給するよう求めている。

しかし、本件の場合、会社が、誠和会の企画した九州旅行の参加者に対してのみ、その旅行補助費を支出していることから考えると、本件では組合が具体的に旅行計画をたて、実施した事実が認められないのであって、その支給対象者も明らかではない。

したがって会社は、組合が将来合理的期間内に旅行を企画、実施した場合、その参加者（ただし、誠和会が九州旅行を実施した当時の組合員に限る）に対し、その費用補助として会社が上記九州旅行参加者に対して行ったと同額（3万円程度）を支給すべきであると思われるが、現時点では、会社に対してその支払を命ずることはできない。

第7 その他の申立てについて

組合は、会社が50年以降一貫して組合員の勤務する鶴浜鉄鋼センターに生じた欠員を補充せず、これを下請業者によりまかなうことによって、組合の勢力拡大を阻害したり、また56年3月24日非組合員C4を通じて組合員A18、同A21を長期海外出張に応じるよう勧誘したりして、もって同人らの組合からの脱退を招き、ひいては組合の弱体化を企図した旨主張し、会社に上記欠員の新規採用者による補充及び組合員に対する組合脱退工作の禁止を命ずるよう請求する。

確かに会社が鶴浜鉄鋼センターに従業員を補充することなく下請業者を使用した事実は認められるが、従業員の採用は、本来企業の経営上の機能に属するところ、会社がことさら組

合の弱体化を企図して従業員を採用しなかったとは断定できず、またC 4が組合員2名に長期海外出張するよう意向打診したことは認められるが、この意向打診が前記のA18及びA21を組合から脱退させる意図でなされたものと認定するに足る疎明はないので、上記申立ては、いずれも棄却せざるを得ない。

#### 第8 救済方法について

被解雇者A 6及び同A 7については、57年10月5日に会社が両人の解雇を撤回したことに伴い、解雇中の両人の賃上げ及び一時金査定は、従業員平均の第3として取り扱われたが、前記認定第3、1(6)、第4、1(1)及び(2)のとおり、功労金、特別報賞金、別途報賞金並びに55年及び56年決算報賞金については、平均額を支給されていないので、会社は、他の組合員と同様に平均額を支給すべきである。

なお、組合は、功労金に関する団体交渉開催の申立てを行っているが、主文救済によって十分救済の実を果たしうると考えられるので、その必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、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60年3月6日

大阪府地方労働委員会  
会長 後 岡 弘