

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56年度の賃金引上げにおける考課査定について、支部組合員の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18.1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履行後速やかに報告するとともに、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 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、本件申立時における組合員は30名であり、そのうち救済対象となる組合員は29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、肩書地に本社を置き、石川県松任市徳丸町670番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、本件査定時においては会社の横浜工場等の従業員で組織する労働組合と一本化されたため日野車体工業労働組合金沢支部となっていた労働組合（以下「新労」という。）がある。新労の組合員は約500名である。

2 労使事情

会社と支部との間には、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、石労委昭和54年（不）第2号事件及び石労委昭和55年（不）第1号・石労委昭和56年（不）第1号併合事件の命令（以下「3件の命令」という。）で会社の所為は不当労働行為であると判断している。

なお、昭和57年度分以降の賃金引上げ等に関し、この種事件の申立てがなされていない。

新労と支部との対立抗争は、3件の命令において当委員会が認定しているとおり昭和48年3月新労が結成されたことから生じ、同56年度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、次の事実がある。

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）

「今後も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、旧労と仲良くしないよう（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、業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磐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。

ウ 昭和56年10月17日開催の日野車体工業労働組合の「1981年度定期大会議案書」中にある記載

○金沢支部

前期活動の反省、充実強化の一環として

④ 情教宣活動並、教育の充実（執行機関、その他各機関の活動状況、基本的方針、計画等）又、組織内外の各種の情報、政治、経済、社会問題、各営業所内容等、正確、迅速に提供し、組合員間の連帯を図り知識向上をはかる。当工場には相異った組織があるために教育の再充実の必要があります。

エ 昭和58年10月、支部執行委員長A1は、新労書記長C2に対し、石川県労働金庫の従業員から新労の組合員には同金庫の運動に参加したいという意向があると聞いたので、お互いに10年間のわだかまりがあることだから、支部と新労とがそのことについて話し合っ、お互いに納得した上で、支部が同金庫に対して新労を同金庫の運動に

参加させるよう話すこととしたい旨述べた。しかし、C2新労書記長は、A1支部執行委員長に対して、そのようなことをいうのであれば、同金庫の運動に参加しなくてもよい旨述べ、新労は同金庫の運動に参加しなかったこと。

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書に基づいて実施されている。その運用については、昭和56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。」等の心得を設定していた。
- (2) 同実施要領書によれば、考課の対象となる者は「副主管以上及び期間従業員・日雇を除く全従業員とする。」と定められており、考課対象期間については、「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月に実施することとなっている。
- (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、根本的な差異はない。

役職者以外の被考課者は昭和56年度は下記の考課要素区分により、考課合計100点を持つ点として査定された。

考課要素	考課点	考課要素	考課点	考課要素	考課点
職務知識	10点	積極性	15点	仕事の質	10点
研究力	10	協調性	15	仕事の速さ	15
理解力	10	勤勉性	15	(合計)	100

なお、直接部門の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次考課は課長、第1次調整は部長、第2次調整は総務部長又は事務部長が行っている。

4 昭和56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、1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、会社は始業時間を15分繰り上げて午前8時15分とし、その代わりに毎月休日を1日増や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53年4月、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、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56年度は66.5%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47年度及び同49年度から同56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 労使間で比較的紛議のなかった新労結成前の昭和47年度における賃上げに伴う増額分平均9,300円の配分は、一律30%、給与割30%、考課割30%、是正10%であり、支部組合員に対する考課査定状況は、別表3のとおりである。

同56年度賃上げに伴う増額分平均11,793円の配分は、一律35%、給与割35%、考課割20%、調整10%であり、支部組合員に対する考課査定状況は、別表4のとおりである。

イ 考課査定は、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点であり、この時点における全従業員の平均は73.3点であった。また、本件で問題となっている同56年度における考課点は、支部組合員平均57.5点、役職者を除く新労組合員平均63.2点、全従業員平均70.0点であった。

なお、各年度の考課点の状況は、別表5のとおりであった。

ウ 次の支部組合員の考課査定の結果が別表4のようになった理由は、本件第1次考課者の証言を要約すると次のとおりである。

(ア) C3の証言

A2について

- ① 有給休暇を消化してまだ休み、よく休んだと感じた。有給休暇で休んだからどうとはいえないが、みんなに迷惑はかかる。
- ② 時間外労働は組の者1人月40ないし50時間あったのに月平均1時間前後とほとんどせず非協力的であった。
- ③ 自分の仕事はこなすけれども同僚の応援作業には協力せず協調性に欠けるところが少しあった。
- ④ 改善提案は月20件ぐらい出す人もいるのに年に2ないし3件と少なかった。

(イ) C4の証言

A3について

- ① 昭和53年度ころは、いわゆる時間差勤務問題があり朝の出勤が遅く朝の指示などができなかったが、本件で問題となっている同56年度はよくなった。
- ② 昭和53年度ころは時間外労働が少なかったが、同56年度になると組の平均ぐら

いはした。

③ 昭和53年度ころは欠勤があったが、同56年度になると有給休暇以外は欠勤がなかった。

④ 昭和53年度ころは改善提案の提出がほとんどなかったが、同56年度になると組でトップであった。

エ なお、昭和56年度における支部組合員の第1次考課者はすべて新労組合員であり、その中には過去に新労の役員を歴任した者などもある。

第2 判 断

1 昭和56年度考課について

(1) 当事者の主張

申立人は、次のとおり主張する。

支部組合員は、会社における昭和56年度の賃金改訂の考課割の配分において、新労組合員と比べ著しく不利益な差別を受けた。このようなことは、同49年度以降毎年継続して既に7年間継続、累積しており、会社が申立人組合とその組合員に対して根強い嫌悪感をもって申立人組合の組織破壊をねらったもので不当労働行為である。ただ、本件においては、支部組合員29名中平均査定額を上回る者3名と同額者1名が初めて出た。しかしながら、このことによって申立人組合及びその組合員に対する集团的賃金差別が解消したり、団結権侵害の意図がなくなったものではない。

これに対して、会社は、本件の考課査定は、公平な人事考課に基づき行ったものである。考課制度の性質上同一学歴、同一勤務年数の従業員の間でも能力、勤務態度、業績により昇給等の配分額に差異を生ずることは当然でありやむを得ないところである。支部は支部組合員の考課査定に際し、会社が支部組合を嫌悪していること、支部組合の考課配分の平均が会社の考課配分の平均に達していないこと等を根拠に、会社が支部組合員を差別したというのであるが、その主張は次のとおりいずれも理由がない、と抗弁する。

ア 支部が昭和48年3月に分裂したことにより、会社と支部間に対立関係が発生したといわれるようになったのであるが、会社としては経営権に基づき正当なる労務政策を進めて来たものと確信しているものであり、仮に上記分裂当時、会社と支部との間に対立関係が発生したとしても、本件査定時は分裂以来8年も経過しており、新しい紛争が発生しておらず、しかも従来未解決であった時間差問題も2年前に円満に解決されたばかりでなく、賃上げ等についても相互の主張には多少の隔たりがあったものの、いずれも早期に円満に合意解決しており、会社と支部との間に本件考課査定に影響を及ぼすような対立関係がなかったことは明らかである。

イ 支部と新労との関係においても、分裂問題は過去の問題となっており、主義主張は多少異なるものの、それぞれの立場を相互に尊重し、無事平穏に推移している。

ウ 会社と支部との関係は、支部と新労との関係並びに考課制度の内容が昭和54年以来現在までの間においてほぼ同様であるのに考課査定の結果が徐々に上昇し昭和57年度には分裂前の水準に達していることは明らかに支部の指摘するような会社との関係や支部と新労との関係あるいは考課制度の仕組が支部組合員の考課に反映しているとの支部の主張が誤りであることを如実に示すものというべきである。

- エ 支部組合員の考課点の平均と新労組合員の考課点の平均の差は、支部が分裂する前の昭和47年度の差と比較してわずかにすぎない。なお、考課点の分布状態もおおむね正常分布を示している。
- オ 支部組合員の考課点及び時間外労働は分裂前においても新労組合員の平均に達しなかったものである。支部組合員の考課は、昭和54年度より分裂前の水準に向けて上昇を開始し、同57年度においては分裂前の水準に達しており、一方時間外労働も考課点とほぼ正比例している。
- カ 支部組合員とその他の従業員との間には、残業率を一つとってみても類似性、同質性が全くなく、分裂前よりその考課点が下位集団に属していたので、その考課点が正常分布を示さず下位集団に分布されていても何ら不合理でない。また、支部組合員は分裂以来その構成員にほとんど変化がないが、新労の組合員は新陳代謝が頻繁に行われ、自然淘汰が行われているのでこの点からも支部と新労の間には類似性、同質性がなく、その考課点や分布が分裂前と異なることは当然である。
- (2) 前記第1の2のとおり、当委員会は3件の命令において、支部組合員と新労組合員との間に昭和49年度から同55年度までの賃金引上げに当たり考課査定に差別があったと判断している。前記第1の4(2)イで示した別表5の前記同49年度から同55年度までの考課点分布表をみると、程度の差はあるが、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ない。ところで同表の本件で問題となっている同56年度の考課点分布表をみると、会社が主張するように組合分裂前の同47年度の考課点分布表の形に近くなっている。
- しかし、以下の理由により、同56年度の支部組合員に対する考課査定も、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判断する。
- ア 会社は、会社と支部との間に本件考課査定に影響を及ぼすような対立関係がなかったと主張する。しかしながら、前記第1の2で認定したとおり会社と支部の間には紛議が頻繁にあったものであり、別表1のとおり、そのほとんどが未だ最終的解決をみていない。また、その感情的な対立関係というものが突然消えたという証拠となる顕著な事実は認められず、時の流れとともに徐々に薄らいできているとは思われるが、本件考課査定時においても程度の差はあるがなお、支部組合員の勤務状態に影響を与え、その結果が考課査定に反映していると思料されること。
- イ 会社は、支部と新労との関係は、無事平穏に推移していると主張する。しかしながら、対立関係というものは、ある時点を境として突然なくなる場合もあるが、本件の場合はそのような事実は認められず、前記第1の2アからエまでの事実があることから前記アの場合と同様、時の流れとともに徐々に薄らいできているとはいえ、本件考課査定時においても、まだ対立感情が残っており、そのことが前記第1の4(2)エのとおり支部組合員の第1次考課者がすべて新労組合員であることと相まって本件考課査定に影響を及ぼしたものと認められること。
- ウ 会社は、第2次考課、第1次調整及び第2次調整のいずれにおいても支部組合員の考課査定において、前記ア及びイで述べたことについて特段の配慮等をなしたという明確な主張、立証をしていないこと。

エ 会社は、会社と支部との関係、支部と新労との関係などが昭和54年以来現在までほぼ同様であるのに考課査定の結果が徐々に上昇しているのに、これらが支部組合の考課に反映しているというのは誤りであると主張する。しかしながら、前述のとおり、会社と支部との関係や支部と新労との関係は、時の流れとともに徐々に改善されてきたものであり、このことが支部組合員の考課査定に反映してきたとみるのが無理のない見方であること。

オ 昭和56年度考課査定における支部組合員の平均と役職者を除く新労組合員の平均との差は5.7点であり、一見支部が分裂する前の同47年度の差5点を考慮するとほとんど差がないかにみえる。この5点の差を考慮すべきか否かも問題のあるところであるが、たとえこの差を考慮したとしても、以下に述べる理由から、同56年度考課査定においても実質的には支部と新労間に格差があるものとみるのが相当であること。

前記第1の4(2)イから判明するとおり、同47年度における役職者を除く新労組合員の平均と全従業員の平均との差はわずか1.9点であった。ところが同56年度においてはその差は6.8点と拡大しており、上記において、支部組合員との比較対象としている役職者を除いた新労組合員の構成に変動があり、その質が同47年度に比べて同56年度は低下していることが窺われること。

カ 会社は、支部組合員は分裂以来その構成員にほとんど変化がないが、新労の組合員は新陳代謝が頻繁に行われ、自然淘汰が行われていると主張する。しかしながら、そのことは、かえって支部組合員は勤続年数が長く熟練した者である可能性の方が大きく会社の主張は採用できないこと。

キ 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こと。

2 救済内容、方法

当事者の立証等により当委員会に明らかとなった事実の範囲内においては、少なくとも当事者間で比較的紛議のなかった昭和47年度の考課割30%に対する支部組合員の平均査定率27.2%に相応する率となるよう、すなわち、考課割20%である同56年度においては、考課査定配分率の平均が18.1%となるよう是正を命令するのが相当であり、また、これまでの当該労使関係の経緯、同57年度分以降の賃金引上げ等についてこの種事件の申立てがなかったことをも考慮すれば、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。

第3 法律上の根拠

前記第2の判断のとおり、昭和56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61年7月8日

石川県地方労働委員会

会長 坊 久 雄

(別表 略)