

長崎、昭58不14、昭59不 5、昭60不 7、昭61. 8. 11

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部

被申立人 松下工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別記申立人組合の組合員16名に対し、昭和57年夏期、同年年末、58年夏期、同年年末、59年夏期、同年年末及び60年夏期各一時金の人事考課分の金額について、松下工業新労働組合の組合員の平均考課率（但し、昭和59年夏期以降の各一時金については、松下工業新労働組合の組合員に支給した考課金額の合計額を同じく支給した基礎給与の合計額で除した数値を平均考課率とみなす。）を下回らないように是正した金額又はその是正後の金額と既に支給した金額との差額及びこれに対する松下工業新労働組合の組合員への一時金の各支給日から支払済みまで年5分の割合による金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、昭和58年度昇給の人事考課分の金額について、別記申立人組合の組合員16名に対し、その平均額が、松下工業新労働組合の組合員の平均額を下回らないよう是正し、その是正後の金額と既に支給した金額との差額及びこれに対する松下工業新労働組合の組合員への各支給日から支払済みまで年5分の割合による金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領後速やかに下記の文章を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの白紙に明瞭に墨書し、被申立人会社の掲示板に1週間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合長崎地方本部  
松下工業支部  
支部長 A 1 殿

松下工業株式会社  
代表取締役 B 1

当社が、貴組合の組合員に対し、昭和57年夏期一時金以降昭和60年夏期一時金までの各一時金及び昭和58年度昇給について不利益な取扱いを行ったことは、長崎県地方労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

別 記

A 2、A 3、A 4、A 1、  
A 5、A 6、A 7、A 8、  
A 9、A10、A11、A12、  
A13、A14、A15、A16

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

(1) 被申立人松下工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、主として工業用ミシンの部品製造及び販売を業とする会社で、その従業員は、本件結審時、43名である。なお、会社は、昭和43年6月、大阪に本社をもつ松下工業株式会社（以下「大阪松下」という。）の大村工場として操業を開始したが、昭和56年10月1日、大阪松下から分離、独立（以下「分社」という。）したものである。

(2) 申立人総評・全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部（以下「組合」という。）は、昭和53年6月20日、大阪松下大村工場の従業員47名をもって結成され、当初、松下工業労働組合と称し、大村地区労働組合会議（以下「地区労」という。）に加盟していたが、昭和59年11月25日、総評・全国一般労働組合長崎地方本部に加盟し、総評・全国一般労働組合長崎地方本部松下工業支部と改称した。組合員数は、昭和58年（不）第14号事件申立時17名であったが、その後C1が脱退し、本件結審時16名である。

なお、会社には組合のほか、昭和55年5月に、組合を脱退した従業員によって結成された松下工業新労働組合（以下「新組合」という。）があり、全日本労働総同盟長崎地方同盟大村地区同盟に加盟しており、その組合員数は、本件結審時22名である。

### 2 本件の背景

#### (1) 分社問題

ア 昭和56年9月25日、大阪松下は、大村工場を同年10月1日に分社させる旨、大村工場従業員に発表した。これに対し、組合は、分社についての事前説明及び労働条件についての話し合いがなされていないとして団体交渉を申し入れたが、同年9月30日の団体交渉では、別件の賃金カット問題及び交渉員数で紛糾した。

会社は、方針どおり同年10月1日、分社し、同日付で会社の常務取締役として、B2（以下「B2常務」という。）が就任し実質的な最高責任者となっている。

イ 組合は、同日、当委員会へ「分社に伴う労働条件の変更等に関する団体交渉応諾」を調整事項として、あっせんを申請した。

当委員会のあっせんの結果、昭和56年12月3日、「分社に伴う労働条件の変更及び賃金カットに関する団体交渉は、各側7名以内の代表者により行う。」とする協定書が締結され、分社に伴う団体交渉問題は、一応解決した。

#### (2) 昭和56年年末一時金問題

ア 会社は、昭和56年11月30日、組合の昭和56年年末一時金要求に対し、従来の算定方法を改め、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与（基本給＋諸手当）の1.1カ月分の額

（但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額）

② 従業員一人当たり平均、基礎給与の0.1カ月分を基準とする人事考課額

③ 一律分 11,000円

イ 会社は、新組合との間で、前記回答①に0.3カ月分を上積みした回答で妥結し、その妥結内容を第2次回答として組合に提示した。

ウ 組合は、新組合との妥結内容をそのまま提案して譲らない会社の姿勢並びに欠勤減

額及び人事考課方法等を不満としてこれを拒否し、時間外労働拒否闘争、ストライキ及びピラ戦術を行った。

エ 会社と組合は、数次にわたる団体交渉の結果、昭和57年3月2日、次のような事項を内容とする確認書を取り交し、組合は、同月3日、本一時金を受領した。

- ① 昭和56年年末一時金について、労使双方凍結し、組合は一時金を受領する。
- ② 昭和57年以降の一時金の欠勤減額、人事考課に関して、今後共労使双方誠意をもって交渉するものとする。
- ③ 労使双方、労働基本権、労働協約を遵守する。

オ 一時金支給額のうち、人事考課額については、時間外労働時間数を基準として算定されたが、時間外労働拒否闘争を行った組合員の考課率は、単純平均で0.0764であったため、組合は不当労働行為救済申立てを行った。

### (3) 年次有給休暇取消問題

ア 昭和57年1月28日、組合と地区労は松下労組闘争委員会を結成し、地区労議長C2及び組合執行委員長A1がそれぞれ委員長、副委員長に就任した。闘争委員会は、一時金問題の局面打開のため、大阪在住の会社社長B1と折衝すべく両名の大阪出張を決定した。

イ A1執行委員長は、同年2月24日、慣例に従い、同月26日(金)及び27日(土)の1.5日分の年次有給休暇届を会社に提出したうえ、大阪へ行き、B1社長と話し合いを行ったが物別れに終わった。

ウ 同年3月1日、会社の総務部長B3は、A1執行委員長に対し、前記年次有給休暇は組合活動のためのものであり認められない旨通告し、3月分賃金から1.5日分の賃金をカットした。

エ そのため、組合は不当労働行為救済申立てを行った。

### (4) 当委員会の係属事件

ア 組合は、昭和57年8月2日、①昭和56年年末一時金支給についての差別是正 ②誠実団体交渉 ③支配介入の禁止 ④年次有給休暇取消処分の撤回 ⑤陳謝文の交付・掲示 を求めて、不当労働行為の救済申立てを行った(昭和57年(不)第3号事件)。

イ 組合は、昭和58年2月17日、土曜日の勤務振替についての誠実団体交渉及び振替日の不就労に対する賃金カット処分の取消しを求めて、不当労働行為の救済申立てを行った(昭和58年(不)第1号事件)。

ウ 当委員会は、昭和58年8月22日、昭和57年(不)第3号事件について、①昭和56年年末一時金についての差別是正 ②年次有給休暇取消処分の撤回とバックペイ ③昭和56年年末一時金確認書中、一時金の欠勤減額及び人事考課に関する事項等についての誠実団体交渉 ④文書の交付 を内容とする救済命令を、また、昭和58年(不)第1号事件については、①賃金カット処分の撤回及びバックペイ ②文書の交付 を内容とする救済命令をそれぞれ発した。

エ 会社は、前記2事件について、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立てを行い、中労委は、昭和61年4月23日、昭和57年(不)第3号事件命令の③のうち人事考課以外の部分及び昭和58年(不)第1号事件命令の①、②を取り消すほか、会社の申立てを棄却する命令を発した。

### 3 一時金及び昇給

#### (1) 昭和57年夏期一時金

ア 昭和57年6月21日、組合は、同年夏期一時金の要求書を会社に提出した。

同月30日、会社は、第1回団体交渉において、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与の1.05カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 従業員一人当たり平均、基礎給与の0.1カ月分を基準とした人事考課分

③ 一律分 3,500円

(対象期間 昭和56年9月21日～57年3月20日)

人事考課について、会社は、「考課査定について、説明はするが協議はしない。」として、「会社業績に対する貢献度を基準に評価する。」と述べるとともに、同年7月6日の第2回団体交渉において、「過当競争のなかで生産性を上げ、企業競争に打ち勝っていかねばならない会社の現状を踏まえて、時間外労働などをして納期遅れをカバーした人に報いるのは当然である。」旨、述べた。

イ 同年7月14日、会社は、基礎給与の0.1カ月分を上積みする第2次回答を行った。

同月15日の団体交渉において、組合は、回答額及び人事考課の再検討を要求したが、会社は、これに応じなかった。

ウ 同月21日、会社は、組合のA10書記長を呼び出し「本日中に妥結すれば26日に支給する。」旨、申し入れたが、組合はこれを拒否した。

同年8月5日、会社は、一時金未支給の従業員へ仮支給を行う旨の書面を会社掲示板に掲示したが、組合員はこれに応じなかった。

エ 同年11月15日、当委員会に係属中の昭和57年(不)第3号事件の審問において、審査委員から仮支給を受けることについて、組合に打診があり、これを受けて組合員全員は、同月17日に次表の考課率による人事考課査定分を含む仮支給を受けた。人事考課の考課率は単純平均で組合が0.034、新組合が0.15であった。

なお、本一時金の対象期間中、組合は、昭和56年11月24日から28日までと同年12月14日から昭和57年3月1日までの2度にわたって時間外労働拒否闘争を実施した。

氏 名	考 課 率
A 2	0.05
A 3	0.03
A 4	0.04
C 1	0.04
A 1	0.01
A 5	0.04
A 6	0.02
A 7	0.03
A 8	0.05
A 9	0.05
A10	0.03

A11	0.02
A12	0.01
A13	0.05
A14	0.02
A15	0.04
A16	0.05
平均	0.034

(2) 昭和57年年末一時金

ア 昭和57年11月13日、組合は、同年年末一時金の要求書を会社に提出した。

同月30日の第2回団体交渉において、会社は、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与の1.2カ月分

(但し、欠勤減額として、病欠欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 一律分 11,000円

③ 従業員一人当たり平均、基礎給与の0.1カ月分を基準とした人事考課分

(対象期間 昭和57年3月21日～同年9月20日)

イ 会社は、人事考課について「時間外労働時間をベースとしている。」としながら、「考課は、会社が責任をもってやります。考課の具体的運営について説明する必要はない。」旨、述べるとともに、同年12月6日の第3回団体交渉において組合が、支給額、欠勤減額及び人事考課について再検討を要求したところ、「欠勤減額は今まであったとおりでないか。人事考課も前回説明したとおりでである。」旨、述べた。

ウ 同月10日、会社は、基礎給与の0.1カ月分を上積みする第2次回答を行った。同日の第5回団体交渉において、組合が「人事考課、欠勤減額について、再検討していないではないか。」と述べたところ、会社は「一生懸命やった人に報いるのは当然である。悪平等はとらない。」と述べた。

その後の団体交渉においても、同様のやりとりが繰り返され進展がなかった。

エ 同月21日、会社は、「年末一時金未支給者に対して、現在の回答額により仮支給したい。」旨の書面を、会社掲示板に掲示した。

同月23日、組合員全員は、次表の考課率による人事考課分を含む仮支給を受けた。

人事考課の考課率は、単純平均で組合が0.051、新組合が0.14であった。

なお、本一時金の対象期間中、組合は同年4月22日から30日まで、新組合は同年7月14日から20日まで、それぞれ時間外労働拒否闘争を実施した。

氏名	考課率
A2	0.06
A3	0.04
A4	0.06
C1	0.06
A1	0.01
A5	0.07

A 6	0.05
A 7	0.07
A 8	0.06
A 9	0.06
A10	0.04
A11	0.06
A12	0
A13	0.08
A14	0.02
A15	0.06
A16	0.07
平 均	0.051

(3) 昭和58年度昇給

ア 昭和58年3月2日、組合は、昭和58年度昇給の要求書を会社に提出した。

同年4月12日の団体交渉において、会社は、次のとおり実施すると回答した。

- ① 一律分 2,000円
- ② 基本給比例分 各人基本給の2%
- ③ 人事考課分 協力度に応じて次のとおりとする。  
A ; 1,000円 B ; 800円 C ; 600円 D ; 400円  
E ; 200円
- ④ 調整分（賃金体系整備のため）

新基本給百円未満の端数を百円に切り上げる。

なお、会社は、③の協力度は各人の時間外労働時間数で決定する旨説明した。

イ 同月15日、組合は、会社に対し、次の事項について、文書をもって説明するよう申し入れた。

- ①全従業員の平均基本給 ②全従業員の平均賃上額及び率 ③平均賃上額に占める考課の割合 ④考課の基準と項目 ⑤各項目ランクの人員分布

ウ 同月20日の団体交渉において、会社は、前記申入れに対し、①～③について、「全従業員の分は組合には関係ない。組合員17名の平均基本給は125,670円、平均賃上額は4,911円、考課の割合は7%である。」と述べ、④、⑤については「何時間で何ランクになるかは、会社が責任をもって行う。考課の基準についてお知らせはするが、細部についての協議はしない。基準は細部である。」旨、述べた。

エ 同年5月26日、会社は、一律分に500円を上積みする第2次回答を行った。その後、組合と会社は団体交渉を重ねたが、人事考課について紛糾し、同年6月20日の第9回団体交渉をもって決裂した。

オ 同年6月23日、組合は、会社の交渉態度に抗議して、時間外労働拒否通告を行い、同月27日から30日までの4日間実施した。

カ 同月25日、会社は、新組合の組合員に対し賃上げを実施した。

キ 昭和59年1月25日、会社は、昭和58年4月に遡って組合員の賃上げを実施した。賃上げにおける組合員の人事考課のランクは、次表のとおりである。

氏 名	考課ランク
A 2	D
A 3	E
A 4	D
C 1	D
A 1	E
A 5	D
A 6	D
A 7	D
A 8	D
A 9	D
A10	E
A11	D
A12	E
A13	D
A14	E
A15	D
A16	D

ク 会社は、時間外労働時間数を唯一の考課基準としており、人事考課の平均額は、組合が341円、新組合が790円であった。

なお、昭和56年度昇給では、総労働時間数を人事考課の考課基準としており、昭和57年度及び昭和59年度の昇給では人事考課はなかった。

(4) 昭和58年夏期一時金

ア 昭和58年6月23日、組合は、昭和58年夏期一時金についての要求書を会社に提出した。

同年7月12日、会社は、第1回団体交渉において、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与の1.15カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 一律分 3,500円

③ 従業員一人当たり平均、基礎給与の0.1カ月分を基準とした人事考課分

(対象期間 昭和57年9月21日～58年3月20日)

会社は、人事考課について「基準は時間外協力度とする。松下工業は受注生産工場であるので、会社としては協力してくれた人にとたくさんやるのは当然である。」旨、述べた。

イ 同年7月19日の第3回団体交渉において、会社は、基礎給与の0.25カ月分を上積みする第2次回答を行い、「組合員17名の基礎給与の平均額は132,529円、考課分の平均額は2,429円である。」旨、述べた。また、組合の「0.1カ月分の平均考課になるためには、どれだけの残業が必要か。」との質問に、会社は「具体的内容まで答える必要はな

い。」と述べた。

同年8月4日の第4回団体交渉において、組合は、人事考課について再検討を要求したが、会社が拒否したため交渉は決裂した。

ウ 同年12月20日、会社は、昭和58年夏期、同年年末各一時金を仮支給する旨の書面を会社掲示板に掲示し、同月23日、組合員は、昭和58年年末一時金とともに、次表の考課率による人事考課分を含む昭和58年夏期一時金の仮支給を受けた。

人事考課の考課率は、単純平均で組合が0.018、新組合が0.1661であった。

氏名	考課率
A 2	0.04
A 3	0.01
A 4	0.03
C 1	0.01
A 1	0
A 5	0.02
A 6	0.01
A 7	0.02
A 8	0.03
A 9	0.06
A10	0.01
A11	0
A12	0.01
A13	0.02
A14	0
A15	0.03
A16	0.01
平均	0.018

(5) 昭和58年年末一時金

ア 昭和58年11月15日、組合は、昭和58年年末一時金の要求書を会社に提出した。

同月30日、会社は第1回団体交渉において、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与の1.4カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 一律分 3,500円

③ 従業員一人当たり平均、基礎給与の0.1カ月分を基準とした人事考課分

(対象期間 昭和58年3月21日～同年9月20日)

また、人事考課分については、従来の方法で行う旨、述べた。

イ 同年12月13日の第2回団体交渉において、会社は、基礎給与の0.1カ月分を上積みし、一律分を11,000円とする第2次回答を行った。組合は、人事考課の再検討と争いのない部分の仮支給を要求したが、会社はいずれも拒否した。

ウ 同年12月20日、会社は、昭和58年夏期、同年年末各一時金について、仮支給する旨

の書面を会社掲示板に掲示した。

同月23日、組合員は、昭和58年夏期一時金とともに、次表の考課率による人事考課分を含む昭和58年年末一時金の仮支給を受けた。

人事考課の考課率は、単純平均で組合が0.045、新組合が0.138であった。

なお、組合は、本一時金の対象期間中、昭和58年6月27日から30日までの4日間、時間外労働拒否闘争を実施した。

氏名	考課率
A 2	0.05
A 3	0.02
A 4	0.05
C 1	0.05
A 1	0
A 5	0.05
A 6	0.08
A 7	0.07
A 8	0.05
A 9	0.07
A10	0.04
A11	0.04
A12	0.01
A13	0.08
A14	0
A15	0.05
A16	0.06
平均	0.045

(6) 昭和59年夏期一時金

ア 昭和59年2月から同年7月にかけて、中労委の和解勧告に基づく和解交渉が当事者間で進展し、昇給及び一時金の決定と支給に関し、当時、次の内容について、一応了解に達していた。

- ① 会社は、今後昇給につき、昭和58年度昇給と同じ方法で時間外労働時間数をもって考課、または配分の要素としない。
- ② 会社は、一時金につき、時間外労働時間数に一定額を乗じた金額を配分の要素とすることがある。
- ③ 昇給、一時金については、金額、配分、減額、控除項目、考課があるときは、その要素、基準、割合につき労使が協議し合意に達した上で実施する。
- ④ 会社は、昇給、一時金の支払いについて、全従業員に同一期日に行われるよう努力する。
- ⑤ 昇給、一時金に関して、長期にわたり合意に達しないことが生じた場合には、場合により請求があれば、会社は争いのない部分についての仮払いを速やかに行

う。

なお、組合は、同年7月30日に中労委へ、翌31日に当委員会へ、和解交渉中ということで中断していた審問を、和解交渉が決裂したため再開するよう、上申書をもって申し入れた。

イ 同年6月15日、組合は、昭和59年夏期一時金の要求書を会社に提出した。

同年7月7日、会社は、次の合計額を支給すると回答した。

① 基本給の1.4カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 各人の対象期間中の総時間外労働時間数に100円を乗じた額。但し、1時間未満は1時間に切り上げる。

③ 一律分 3,500円

(対象期間 昭和58年9月21日～59年3月20日)

ウ 同月9日、組合は、会社に対し文書をもって回答の②について、「和解が未だ成立していない時点で、会社側が提案した和解案の一部を勝手に実施しようとすることは、和解交渉に対する重大な背信行為であり、断じて許されない。」として撤回するよう要求した。

これに対し、会社は、同月11日、「考課配分については、今までの和解での話合いの中で、貴組合も既に容認しているものであり、今更、何が問題なのか。」として、回答の②については「撤回する気は全くない。」旨、表明した。

エ 同月16日の第1回団体交渉において、会社は、基礎給与の0.1カ月分を上積みする第2次回答を行ったが、回答の②をめぐる紛糾した。

同月27日の第2回団体交渉においても、進展がなかったため、組合は、回答の①、③について仮支給を要求し、これを受けて会社は、同月29日、仮支給の協定案を組合に提示した。

オ 同月30日、当事者間に次の内容の協定が成立した。

① 各人の支給額は次の各号の合計額とする。

(ア) 各人の基礎給与の1.5カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

(イ) 一律分 3,500円

② 人事考課分については、合意に達していないので、交渉を継続する。

同年8月2日、組合員は、上記協定により一時金を受領した。

カ 同月10日、組合と会社は、人事考課についての団体交渉を行ったが、双方とも従来の主張を繰り返し、結局、交渉は決裂した。

同年12月22日、組合員は、本一時金の人事考課分について昭和59年年末一時金とともに仮支給を受けた。

(7) 昭和59年年末一時金

ア 昭和59年11月19日、組合は、昭和59年年末一時金の要求書を会社に提出した。また、組合は、同月28日の第1回団体交渉において、時間外労働時間数を唯一の根拠とする

不当な人事考課を含む回答を行ったり、それを強行したりすることのないよう申し入れた。

イ 同月30日の第2回団体交渉において、会社は、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与の1.5カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 各人の対象期間中の総時間外労働時間数に100円を乗じた額。但し、1時間未満は1時間に切り上げる。

③ 一律分 11,000円

(対象期間 昭和59年 昭和59年3月21日～同年9月20日)

上記②について、組合は、「残業は毎月毎月の時間外割増しで評価してよいではないか。」と主張したのに対し、会社は、「月々となると固定される。固定的にやる訳にはいかない。100円を出せるときは100円を出したい。」旨、述べた。

ウ 同年12月3日の第3回団体交渉において、組合は、支給額、欠勤減額及び人事考課について、再検討を要求したが、会社はこれを拒否した。

同月4日、組合は、同月7日、8日のストライキを通告し実施した。

エ 同月11日の第4回団体交渉において、会社は、基礎給与の0.2カ月分を上積みする第2次回答を行ったが、組合は、欠勤減額と人事考課について再検討がなされていないとして、納得しなかった。

同月12日の第5回団体交渉においても欠勤減額及び人事考課について双方譲らず交渉は決裂した。

オ 同月20日、会社は、回答額により本一時金及び昭和59年夏期一時金の人事考課分を支給したい旨の書面を会社掲示板に掲示した。

同月22日、組合員は、仮支給を受けた。

#### (8) 昭和60年夏期一時金

ア 昭和60年6月14日、組合は、昭和60年夏期一時金の要求書を会社に提出した。また、組合は、同月21日、「本一時金について、不当労働行為である時間外労働時間数を唯一の根拠とする人事考課を行わないこと。」との申入れを行った。

イ 同年7月8日、会社は、次の合計額を支給すると回答した。

① 基礎給与の1.4カ月分

(但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)

② 各人の対象期間中の総時間外労働時間数に100円を乗じた額。但し、1時間未満は1時間に切り上げる。

③ 一律分 3,500円

(対象期間 昭和59年9月21日～60年3月20日)

同日の第1回団体交渉において、会社は、人事考課について、「組合の反対提案があれば検討する。」と述べた。

ウ 同月11日の第2回団体交渉において、組合は、「時間外労働時間数のみを根拠とする考課は認められない。」として、再検討を要求したが、会社は、「和解交渉の中で、組

合は基本的に合意していたではないか。」「再検討と言われるなら組合が対案を出して下さい。」と述べた。

同月15日、会社は、基礎給与の0.1カ月分を上積みする第2次回答を行った。

同月18日の第3回団体交渉において、会社は、組合に対し人事考課についての対案を出すよう要求したが、組合は、「考課というのは、会社側の労務管理である。組合側が労務管理を提案するのはおかしい。」として、これを拒否した。

また、組合が、一時金の仮支給を要求したが、会社はこれに応じなかった。

エ 同月31日の第4回団体交渉において、組合が再度仮支給の要求をしたところ、会社は検討する旨述べ、翌8月1日、仮支給の協定案を提示した。

オ 同年8月3日、当事者間に次の内容の協定が締結された。

① 各人の支給額は次の各号の合計額とする。
(ア) 基礎給与の1.5カ月分 (但し、欠勤減額として、病気欠勤1/180、自己欠勤1.5/180、無断欠勤6/180を減額)
(イ) 一律分 3,500円 (対象期間 昭和59年9月21日～60年3月20日)
② 欠勤減額、人事考課分については、合意に達していないので交渉を継続する。

同月6日、組合員は、上記協定により一時金を受領した。

同年9月13日、欠勤減額及び人事考課についての団体交渉がもたれたが、進展はなかった。

カ なお、会社は、同年11月12日、昭和60年年末一時金の団体交渉において組合に対し、同年年末一時金の人事考課について、「従来の残業時数のみを基準とする方式を改め、①残業時間 ②納期達成率 ③不良率の3要素を組み合わせた方式としたい。組合側もこの案について、検討してもらいたい。」との提案を行った。

#### 4 年次有給休暇の取消し等

##### (1) 組合活動を理由とする取消し

ア 組合員A10外10名（以下「A10ら」という。）は、それぞれ次表のとおり当委員会の審問に年次有給休暇（以下「年休」という。）を利用して出席した。A10らはそれぞれ事前に年休届を会社に提出し、会社はそれに対し時季変更権を行使することなく受理した。

審問開催日	氏名
昭57. 8. 23	A10、A2、A1、A12、A11
57. 9. 6	A10、A12、A11
57. 9. 22	A1、A12、A14
57. 10. 15	A10、A2、A12
57. 11. 15	A1、A12、A15
57. 12. 24	A10、A12、A5
58. 1. 24	A10、A12、A4
58. 2. 7	A10、A12、C1

58. 3. 7	A10、A3
58. 3.28	A10、A12、A2
58. 5.16	A10、A12、A2
58. 5.21	A10、A12、A1
59. 1.20	A10、A12、A1

イ 会社は、A10らが年休を利用して当委員会の審問に出席したことを当日になって知ったため、それぞれ「審問出席は組合活動であるから年休は認められない。」として、年休を取り消し、欠勤扱いとして各人の賃金及び精勤手当をカットした。

ウ 会社は、昭和58年3月4日及び昭和59年11月8日の2回にわたり、諫早労働基準監督署（以下「労基署」という。）から、7名について年休取消しの是正勧告を受けた。

エ 昭和59年2月28日、組合は、当委員会に対し「地労委の審問出席に使用することを理由として年休を取り消し、賃金カット等の不利益な取扱いをしてはならない。」という内容の審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行った。この申立てに対し会社は、同年11月20日、「…地方労働委員会出席だけで年休利用を認めないとの取扱いは行わないが、会社の事業の正常な運営を妨げる場合には時季変更権を行使することもありうる。」という意見書を提出した。

オ 会社は、昭和59年12月25日、労基署の勧告を受けた7名に対し「労基署よりの勧告については会社としては承服しかねるが、強制力もあるので今回の給与に含め該当分をとりあえず支払う。しかし、本件については、会社は異議申立てをするものである。」として、是正分を支払ったが、7名は「支払ってから争うという会社の言い方は納得できない。」として、即日会社に返還した。

カ 会社は、昭和60年8月5日付文書でA10らに対し「地労委出席のための年休取得に対し減額分を支払う用意があるので受け取りにこられるよう」通知した。

同月10日、組合は、カットされた賃金及び精勤手当を一括して受領するとともに上記通知に対して「会社がどのような意図でカットした賃金を支払おうとするのか明確にされたい。」という申入書を提出した。

## (2) 時季変更権行使による欠勤取扱い

ア 昭和60年6月7日開催の審問出席のための年休請求者は同年6月4日の時点ですでに次表のとおり5名であったが、その中には申立人側補佐人として出席が予想されるA10とA12は含まれていなかった。

請 求 日	氏 名
昭60. 6. 3	A5、A9
6. 4	A11、A8、A13

そこで、会社は、6月4日、A10を呼び「6月7日は既に5名の年休請求があり、これ以上となると会社業務に支障をきたすので、今後の請求については無条件で認める訳にはいかず、時季変更権の行使を考えざるをえない。」と伝えた。

これに対し、A10は、「時季変更権の濫用は認められない。」と述べた。

イ 同月5日、A10、A12の両名は6月7日の年休届を提出したところ、会社は、6月7日の年休請求者が合計7名になり調整の必要があるとして、二課仕上げ係のA5と

A10、三課仕上げ係のA9とA12の二組に対してそれぞれ調整を依頼した。これに対し「調整できない。」という回答を受けた会社は、最後に年休届を提出してきたA10とA12に対して、当日休むと欠勤扱いになる旨伝えた。

なお、同月5日、上記7名以外にも二課仕上げ係のC1から7日の年休届が出されたが、会社は、時季変更権を行使し、C1は、6日に変更した。

同月7日、A10とA12は会社を休んで審問に出席したところ、会社はこれを欠勤としてA10とA12の賃金カットを行った。

ウ 同年7月9日開催の審問出席のための年休請求者は、7月8日の時点で次表のとおり6名であった。

請求日	氏名
昭60. 7. 5	A4、A2、A14
7. 6	A7、A12
7. 8	A10

これに対し会社は、三課仕上げ係3名のうち2名が休むことになり調整の必要があるとして、A2とA12に調整を依頼したが「調整できない。」との回答であったので、遅れて年休届を提出してきたA12に対して、当日休むと欠勤扱いになる旨伝えた。

同年7月9日、A12は会社を休んで審問に出席したところ、会社は、これを欠勤として賃金カットを行った。

## 5 戒告書の掲示

ア 昭和59年2月27日の朝礼において、製造部長B4（以下「B4部長」という。）とA14及びA12との間で、概ね次のようなやりとりがあった。

部長 「今月も残り少なくなり追込みの時期でもあるのでよろしくお願ひしたい、会社で残業指定日を決めているが、協力してもらっている人はいるが全然しない人も中にはいる。」

A14 「残業は強制できるものか。何ば言いよつか。」

部長 「誰か。お前か。何をのぼせたことを言っているのか。今は朝礼中だぞ。あとで事務所に来い。」

A12 「お前とは何か。そんなことを言っているのか。」

部長 「お前もあとで事務所に来い。」

イ 同日、朝礼後の応接室において、B4部長とA12との間で、概ね次のようなやりとりがあった。

部長 「君はこれで朝礼時の不法な発言は何度めか。正式の朝礼中、勤務時間中にそういう発言をしてもいいと思っているのか。」

A12 「お前と言ったからお前とは何かと言ったまでだ。」

部長 「会社としても朝礼の場でのたびたびの発言は目に余る。何らかの処置を考える。」

ウ 同日、A12とのやりとりの後、応接室においてB4部長とA14との間で、概ね次のようなやりとりがあった。

部長 「朝礼の場での発言はどういうことか。会社としては、みんなに残業の協力要請をしているのにどうということか。」

A14 「8時間労働は知っているのか。」

部長 「もちろん知っている。だから会社もみんなに残業の協力要請をしているのではないか。」

「朝礼中のああいう発言はおかしいのではないか。会社としても何らかの処置を考える。」

エ 同年3月7日、会社は、上記の件について兩名を個別に呼び出し、次のような戒告書を読み上げ手交しようとしたが兩名とも受領を拒否したので会社掲示板に掲示した。

A14 殿	3月7日
松下工業株式会社	
代表取締役 B1	
戒告書	
貴君は、2月27日の朝礼でB4部長が全従業員に対し残業の協力要請をしたところ、突然大声で部長に対し反抗的発言をしたので別室にて注意をしたが、その時にもすなおに従わず、注意を無視する態度に終始した。	
貴君は以前にも同様の事があり、企業の秩序びん乱、反抗的態度は、はなはだ目に余るものがある。二度とこのようなことを繰り返さないように厳重に戒告するものである。	
以上	

A12 殿	3月7日
松下工業株式会社	
代表取締役 B1	
戒告書	
貴君は、2月27日の朝礼でB4部長が残業に対する協力要請をしたところA14社員が同部長に対し反抗的発言をしたため、同部長がA14社員に対して注意をしたところ、A14社員と一諸になって職制を無視し、同部長に反抗的発言をした。	
貴君は、過去にも朝礼の場において上長に対し暴言を吐くなど、企業の秩序びん乱、反抗的態度は、はなはだ目に余るものがある。別室においての注意の際にも全く反省の色もみられない。	
二度と再びこのようなことを繰り返さないよう厳重に戒告するものである。	
以上	

なお、会社は、A12に対して、昭和58年10月3日の朝礼時における発言に関し、同月4日、次のような注意書を会社掲示板に掲示したことがあった。

A12 殿	昭和58年10月4日
松下工業株式会社	
代表取締役 B1	
貴君は、10月3日、朝礼でB2常務より納期確保についての訓示の後、「会社は勝手な事ばかり言うな」等、はなはだ非常識な発言をし、これを注意した上長に雑言を浴びせながらくっついてかかり、反省をうながすため、別室にて注意をした際にも職	

制を無視した態度をとるなどまったく反省の色がなく、企業秩序のびん乱、反抗的態度は、はなはだ目に余るものがある。

よって、ここに嚴重に注意する。

以 上

#### 6 1分遅刻に対する賃金カット

ア 会社は、30分以上の遅刻に対し本人の年休届により、年休扱いとして賃金のカットをしない取扱いをしており、また、30分未満の遅刻についても本人の年休届により同様の取扱いをしたこともあった。

精勤手当については、欠勤1回につき3,000円、遅刻、早退、外出1回につき1,000円のカットが行われていた。

イ 昭和59年9月7日、A14、また、翌8日、A3は、それぞれ1分間の遅刻をしたが、A14は8日の朝礼時にB4部長から遅刻の指摘を受けたこともあり遅刻届を提出し、同じくA3も遅刻届を提出した。

会社は、それを受けて両名の30分分の時間給及び精勤手当1,000円をカットした。

#### 7 半日欠勤に対する精勤手当のカット

ア 会社は、月4回合計4時間の組合休暇を認めており、これについては出勤したものとみなし賃金を支払う取扱いをしていた。また、精勤手当のカットは、欠勤1回につき3,000円であり、土曜日欠勤した場合も同様であったが、かつて組合休暇について精勤手当がカットされたことはなかった。

イ 組合のA10書記長は、昭和59年7月24日、午前中を自己都合により欠勤し、午後は組合休暇をとり、この日は一度も出社しなかった。

会社は、これが「土曜日の欠勤と同じく4時間勤務すべき日に一度も出社せず、就労しなかった場合に該当する。」として同人の精勤手当3,000円をカットした。

組合は、同年8月27日、上記処分の撤回を求めたが、会社は、従来どおりの取扱いであるとして応じなかった。

## 第2 当委員会の判断

### 1 一時金

#### (1) 昭和57年夏期、同年年末、58年夏期、同年年末各一時金

ア 組合は、会社が、時間外労働時間数を唯一の考課基準とする人事考課に合理性がないにもかかわらず、昭和56年年末一時金以降そのことに固執し、時間外労働拒否闘争のため新組合の組合員に比較して時間外労働の実績が低いという実態を知りながら、これを強行し、組合員の査定を低くしたことは、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、誠意ある説明を一切行わずこれを強行実施したことは、組合運営に対する支配介入であると主張する。

イ 会社は、下請中小企業である会社にとって、至上命題である納期確保のためには時間外労働が必要である。こうした会社の置かれている状況からして、時間外労働時間による査定基準が会社業績に対する協力度、貢献度を最も正確に反映するものであり、このような合理的基準を設定して一時金の回答をすることは、これが特に組合の弱体化を狙ったものでない限り、不当労働行為を構成するものではない。また、個人の業績貢献度を労働組合別に集計した結果、両組合間に差異があるとしても、それはたま

たま時間外労働をしない組合員がいるためであり、両組合間に差をつけることを目的として選ばれた基準でない以上不当労働行為をもって論ずべき筋合ではないと主張する。

よって、以下判断する。

ウ たしかに、時間外労働時間数は、客観的資料ではあるが、しかしながら、部門、職種を問わず、全従業員を一律に時間外労働時間数をもって、人事考課の唯一無二の基準とすることは、会社主張のような事情があるとしても合理性があるとは認め難い。

また、前記第1の3の(1)エ、(2)エ、(4)ウ及び(5)ウで認定したとおり、考課率において、組合と新組合の間に格差が生じており、このことは会社も認めている。しかも会社は、組合員は時間外労働時間数が少ないから考課が低いのであると主張しながら、労働組合別に各人の時間外労働時間数及び考課率の具体的な疎明を行っていない。

さらに、本件人事考課が初めて導入された昭和56年年末一時金の対象期間において、組合は、昭和56年春闘及び同年夏期一時金の交渉にあたり、時間外労働拒否闘争を実施していること、同年10月の分社以来、労使関係が険悪化し、対立状態が続いていることに加え、会社は、各一時金の交渉において、前記第1の3の(1)ア、(2)イ等で認定のとおり「考課査定について、説明はするが協議はしない。」等の発言をとり続け、人事考課について、組合と協議のうえ実施しようとする姿勢を全く示さなかったこと等を併せ考えると、会社が、本件人事考課を導入した真の動機は、組合を嫌悪し、弱体化することにあつたと判断せざるをえない。

以上のとおりであるから、会社が、時間外労働時間数を唯一の考課基準とすることにより組合員を低く査定したことは、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を企図した支配介入であると判断する。

エ 会社は、昭和57年夏期、同年年末各一時金について、仮に会社の人事考課査定行為が不当労働行為を構成するとしても、それは本件申立てより1年前に終了しているので、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により、却下を免れないと主張する。

しかしながら、会社は、昭和56年年末一時金以降58年年末一時金まで、各一時金ごとに、組合を嫌悪し、弱体化を企図した単一意思に基づき、同種、同形態の人事考課査定を繰り返しているということができ、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号にいう「継続する行為」にあたるから、会社の主張は採用できない。

(2) 昭和59年夏期、同年年末、60年夏期各一時金

ア 組合は、会社が、時間外労働時間数を唯一の考課基準とすることにより、組合員について差別的低査定を行い、又は行おうとしたことは、組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合運営に対する支配介入であると主張する。

イ 会社は、昭和59年の和解交渉において、今後一時金の人事考課については、総時間外労働時間数に一定の金額を乗じた方法で行うことが労使間で合意されていたのであるから、そのような方法に改めることは、組合にとっても何ら不都合はなかったものであると主張する。

よって、以下判断する。

ウ たしかに、前記第1の3の(6)アで認定したとおり、組合と会社は、昇給及び一時金の決定と支給に関して一応了解に達していたことが認められ、会社が昭和59年夏期から60年夏期までの各一時金について、その人事考課分を「総時間外労働時間数に100円を乗じた額とする。」旨回答してきたことは、いかにも了解事項にそったものであり、非難されるべきものでないようにみえる。しかし、了解事項全体をみた場合、新しい人事考課の方法については、「その要素、基準、割合につき労使が協議し、合意に達したうえで実施する。」ことが前提となっていたことは明らかである。そこで、各一時金交渉における会社の態度を見ると、前記第1の3の(6)ウで評定したとおり、「撤回する気は全くない。」と表明するなど、人事考課について協議しようとする姿勢は認められない。また、前記第1の3の(8)で認定したとおり、会社は、昭和60年夏期一時金交渉において、組合に対し、人事考課の反対提案を行うよう要求しているが、そのことをもってただちに会社が人事考課について協議しようとする姿勢に転換したものと認めることはできない。

よって、会社は、昭和59年夏期一時金から、人事考課の方法を前記回答のように改めているとしても、昭和56年年末一時金以降60年夏期一時金に至るまで、会社の基本的姿勢に変更はなく、一律に時間外労働時間数をもって人事考課の唯一の基準とすることに固執し続けているというのが実態であり、両組合間の格差は疎明されていないが容易に推測することができる。したがって、前記(1)の場合と同様、組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入の意図が一貫してあったものと判断せざるを得ない。

エ なお、会社は、昭和57年夏期から60年夏期までの各一時金の人事考課については、いずれも会社と組合との間に合意が成立しておらず、今後、会社と組合との交渉によって変更される余地がある以上、これを確定的な支給と同様に変動しないものとして、両組合間の格差をもって組合に対する組織攻撃ととらえ不当労働行為とすることは失当であると主張する。

たしかに、本件各一時金の人事考課については、いずれも合意に達していないことが認められるが、このことは、人事考課について組合と協議しようとしなかった会社に主たる原因があるということができ、また、誠意をもって協議し合意に達しようとする姿勢も認められないので、会社の主張は採用できない。

## 2 昭和58年度昇給

ア 組合は、会社が、時間外労働時間数を唯一の考課基準とする人事考課に合理性がないにもかかわらず、時間外労働拒否闘争や組合役員の時間外労働の制約のため、新組合の組合員に比較して時間外労働の実績が低いという実態を知りながら、これを強行し、組合員を低く査定したことは、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入であると主張する。

イ 会社は、時間外労働時間数を基準とした人事考課は、各一時金の場合と同様に、会社のおかれている状況からその必要があるためで合理的である。したがって、本件昇給に関する会社の回答は何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 前記第1の3の(3)クで認定のとおり、会社は本件昇給の人事考課について時間外労

働時間数を唯一の考課基準としており、その平均額は組合が341円、新組合が790円という格差があること、また、前記第1の3の(3)ウで認定のとおり、人事考課について協議しないとの態度をとっていることを併せ考えると、前記第2の1の(1)ウにおいて当委員会が示した各一時金についての判断と同じ判断にならざるを得ない。

### 3 年次有給休暇の取消し等

#### (1) 組合活動を理由とする取消し

ア 組合は、会社が、分社前においては、組合活動のための年休利用を認めていたにもかかわらず、今回それを認めず賃金カットをしたことは、組合員が年休を利用して組合活動を行ったことを理由としてなされた不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、組合活動のための年休利用は、労働基準法に定める年休制度の趣旨に反するとともに組合活動本来の自主性に問題を生じる。また、かりに会社の年休取消行為が不当労働行為にあたるとしても、その後賃金カット分を組合員らに支払い、原状回復を行っているのであるから、この件に関する被救済利益は存在しないと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 前記第1の4の(1)イで認定したとおり、会社が当委員会の審問開催日における組合員の各年休届を取り消し、賃金カットを行ったことは、原則として使用目的が自由である年休について不当に介入するものであり、組合員に対する不利益取扱いである。しかしながら、前記第1の4の(1)エ及びカで認定したとおり、会社が今後そのような取扱いをしない旨表明していること、昭和60年8月10日、賃金カット分を組合員らに支払い原状回復を行っていることを併せ考えると、本件について救済する必要はないと判断する。

エ 会社は、昭和57年8月23日から同年11月15日までの間の年休取消し及び賃金カットについて、それらはそれぞれ独立した1回限りの行為であり、本件申立ての日より1年前に終了しているので労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により却下を免れないと主張する。

しかしながら、かかる会社の行為は、組合員が年休を利用して当委員会の審問に出席したことを組合活動のための年休利用であるから認められないと独自に解し、その組合活動を嫌悪するとともに組合の弱体化を企図した単一の不当労働行為意思によるものということができ、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第1項第3号にいう「継続する行為」にあたるから、会社の主張は採用できない。

#### (2) 時季変更権行使による欠勤取扱い

ア 組合は、会社の時季変更権行使の基準は何ら根拠のないものであり、会社がそのような基準により時季変更権を行使したことは組合活動を妨害しようという意図のもとになされた不利益取扱いであり、そのことは、会社が組合員に対してのみ時季変更権を行使していることから明らかであると主張する。

イ 会社は、昭和59年8月16日に新組合の組合員2名に対して時季変更権を行使していること、昭和60年6月7日、C1の年休について事前に時季変更権を行使していること、また、組合員の年休利用による審問出席についても、年休を認めた例もあることから、会社の時季変更権の行使が組合員の審問出席を妨害する目的ではないことは明らかであると主張する。

よって、以下判断する。

ウ 前記第1の4の(2)で認定したとおり、組合員の年休届に対し会社が事前に調整を求めたうえで時季変更権を行使していること、また、昭和60年6月7日の審問日については調整に応じ別の日に変更した者があること等を併せ考えると、時季変更権行使の濫用が許されないことは言うまでもないことではあるが、本件の場合、会社が組合員の審問出席を妨害する意図をもって時季変更権を行使したものと認めることはできず、したがって、組合の主張は採用できない。

#### 4 戒告書の掲示

ア 組合は、就業規則に定めのない懲戒処分を恣意的に行うことが許されないのは自明のことであり、戒告書を掲示板に掲示したのは、時間外労働を強制することに反対する組合の活動に対する支配介入であり、みせしめ的な不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、A14、A12の発言は、組合の意思決定に基づいたものではなく、したがって正当な組合活動とは言えず、また会社の行為は、就業規則に定める懲戒処分とは異なり、何らの不利益を与えるものではなく、単なる事実上の注意にとどまるものであると主張する。

よって、以下判断する。

ウ 就業時間中の個々の組合員の言動が常に正当な組合活動であると言えないのは自明のことであり、本件のA14らの朝礼時における発言についても、組合が時間外労働に反対する方針をとっていたからといってそれがただちに正当な組合活動として容認されるものではない。

また、それに対する会社の行為は就業規則に定める懲戒処分とは認められず、それによってA14らがとくに不利益を被ったとの事実も認められない。

なお、会社が戒告書を掲示板に掲示したことは、その手段、方法に問題がない訳ではないが、そのことをもってただちに正当な組合活動に対する支配介入であるとは認め難い。

#### 5 1分遅刻に対する賃金カット

ア 組合は、会社は、30分未満の遅刻についても、年休扱いによる救済を認めていたにもかかわらず、A14らの年休届を強制して遅刻届に変えさせ、賃金及び精勤手当をカットしたことは明らかに不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、A14らの自発的な遅刻届により遅刻として処理したのであって、何らA14らを差別したものではないと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 前記第1の6で認定したとおり30分未満の遅刻が年休扱いとして救済を受けられるのは、本人が年休届を提出した場合であって、年休届を提出せずに遅刻扱いとして処理されている者も数多くいることが認められること、本件についてもA14らが年休届を提出したとの疎明がされていないことを併せ考えると、会社がそれを遅刻扱いとして処理したとしてもやむを得ないものと言うべきである。したがって、組合の主張は採用できない。

#### 6 半日欠勤に対する精勤手当のカット

ア 組合は、半日欠勤に対し精勤手当3,000円をカットした会社の行為は従前の慣行に反

するものであり、A10が同日組合休暇を行使して組合活動を行ったことに対して行われた不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、A10は当日半日欠勤したものであり、4時間の不就労が半日就労すべき日に一度も就労しなかった場合に該当することから、従前の土曜日欠勤の場合と同じ処理をしたものにすぎないと主張する。

よって、以下判断する。

ウ 前記第1の7で認定したとおり、A10は、当日午後は組合休暇をとっているため、本人には午後からの就労義務は免除され、したがって当日は午前中のみ就労義務があったと認められる。しかるに、午前中は自己都合により欠勤しており、A10は結局、当日は一度も就労していないのであるから、会社がそれを半日勤務の土曜日の欠勤と同様に処理したことには議論のあるところではあっても、とくにA10の組合活動を理由に差別取扱いをしたとも認められないので、組合の主張は採用できない。

#### 7 その他

ア 救済申立対象者のうち、C1については前記第1の1の(2)で認定のとおり、本件係属中に組合を脱退したことが認められるので、救済の対象としないものとする。

イ 組合は、救済の内容として今後、①時間外労働時間数を唯一の考課基準とする人事考課を一方的に実施しないこと、②年休権の行使に関し、組合活動を理由として一切の不利益取扱いをしないこと、を求めているが、①については、前記第1の3の(8)カで認定のとおり、昭和60年年末一時金の交渉において、会社は、「従来の残業時数のみを基準とする方式を改め、残業時間、納期達成率及び不良率の3要素を組み合わせる方式としたい。」との提案を行っていることが認められること、また、②については、前記第1の4の(1)エで認定のとおり、会社は今後そのような取扱いを行わない旨表明していることから、いずれも救済を命じる必要はない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、昭和57年夏期から60年夏期までの各一時金及び58年度昇給の人事考課について、組合員に対し不利益な取扱いを行ったことは、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、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和61年8月11日

長崎県地方労働委員会  
会長 藤原千尋