

命 令 書

申 立 人 X1

被申立人 日本サーキット工業株式会社

主 文

- 被申立人は、昭和 57 年度の賃上げ、夏季一時金、年末一時金及び昭和 59 年度の賃上げの考課における申立人の考課率を一般従業員の平均考課率まで是正し、是正前の考課率を基礎として既に支払われた金員と考課率の是正に伴い支払うべき金員との差額及びこれにそれぞれ申立ての翌日から支払いが完済した日までの期間について年 5 分を乗じた金額を、申立人に支払わなければならない。
- 被申立人は、本命令書交付の日から 7 日以内に、申立人に下記内容の文書を手交しなければならない。

記

昭和 57 年度の賃上げ、夏季一時金、年末一時金及び昭和 59 年度の賃上げの考課において、貴殿を社内最低としたことは労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である旨、愛知県地方労働委員会において認定されました。

よって、上記考課による支給額を是正し、それによって生じた差額金を支払い、今後貴殿に対しかかる行為のないようにいたします。

昭和 年 月 日

X1 殿

日本サーキット工業株式会社

代表取締役 Y1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本サーキット工業株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、電気機材用プリント配線基板の製造販売を営む資本金 1 億円の株

式会社であり、審問終結時の従業員数は約 410 名であった。

- (2) 申立人 X1 は、名古屋工業大学大学院に在学中の昭和 41 年 11 月会社に入社し、45 年 7 月総評全国金属労働組合愛知地方本部日本サーキット工業支部(以下「支部」という。)の結成とともに執行委員長に選出された。以後、副委員長、会計監査等を歴任し、審問終結時には、書記長であった。なお、審問終結時の支部の組合員数は 6 名であった。
- (3) 会社には、支部のほかに、昭和 45 年 10 月に結成された日本サーキット工業労働組合(以下「サーキット労組」という。)があり、60 年 5 月頃の組合員数は約 230 名であった。

2 過去の労使関係等

- (1) 申立人は、入社当時は同人の希望どおり大学院に在籍したままであったが、昭和 44 年 3 月から本社工場に勤務することとなり、技術部に配属された。技術部の部員は 10 名前後で大部分が理工系の大学卒業者であり、相互の連携を密にして業務を進めていた。

45 年 2 月会社は、先端技術の調査研究のため Y2 副社長、Y3 技術部長(57 年頃から常務取締役、以下「Y3 常務」という。)ら 5 名の調査団をアメリカに派遣したが、会社は将来を期待していた申立人をこの調査団に加えた。

45 年 6 月の賃上げ時には、年齢、学歴、入社時がほぼ申立人と同じ者が、2,830 円の昇給を受けたのに対し、申立人は 3,290 円の昇給を受けた。

- (2) 昭和 45 年 5 月会社の部課長も加入する従業員組合の執行委員長に申立人は選出された。同年 6 月に行った賃上げ等の交渉がきっかけとなって部課長が加入しない労働組合結成の気運が高まり、同年 7 月申立人が中心となり約 100 名の従業員で支部が結成され、従業員組合は解散された。

同年 8 月 Y4 社長らは、料亭に申立人を呼出し、「今後、組合活動を続けていくのか、技術者として自己の職務に専念した方がいいのではないか。」などと述べた。

同年 10 月サーキット労組が結成され、12 月下旬までに 60 名余の組合員が支部を脱退し、サーキット労組に加入した。

同年 11 月支部は支配介入排除を求め、当委員会に不当労働行為の救済申立をした(45 年(不)第 24 号事件)。

同年 12 月会社は、申立人を技術部から研究開発室に配置転換(以下「配転」という。)した。しかし、会社は申立人に担当すべき具体的業務を与えず、同人は一人で研究開発室に在室していた。

46 年 6 月頃会社は、申立人にそれまで支給していた資格手当 8,000 円を 5,000

円に減額し、同年7月支給の夏季一時金(従業員平均約2か月)を約0.2か月しか支給しなかった。

同年9月会社の役員らは、申立人を役員室に呼出し、「会社においても役に立たない無能力者だから、会社を辞めたらどうだ。賃上げをしない、むしろ賃下げを断行する。会社における将来は保証できない。」などと述べ、同年10月会社は資格手当5,000円を支給しなくなり、同年12月支給の年末一時金(従業員平均約2.5か月)を支給しなかった。

同年11月支部は団交応諾を求め、当委員会に不当労働行為の救済申立をした(46年(不)第9号事件)。

47年6月支部は不利益取扱排除を求め、当委員会に不当労働行為の救済申立をした(47年(不)第14号事件)。

(3) 昭和47年9月支部が当委員会に申立てていた上記3件の不当労働行為救済申立事件について和解が成立し、これに基づき会社は申立人を技術グループに配転し、研究開発室を廃止した。技術グループには申立人を含め6名が属し、申立人は、これらの同僚と机を並べて勤務した。

(4) 昭和48年春申立人の上司のY5製造部長代理(50年1月から製造部長、以下「Y5部長」という。)は、申立人に対し、アディティブ・プロセス(プリント配線基板の作製方法の一種)の開発について、一人で研究するように指示した。

申立人は、実験を重ね、試作品のサンプルを付し、2回中間報告をしたが、会社は何の応答もしなかった。

49年春これ以上研究を継続しても開発は不可能である旨の最終報告書を申立人が提出したところ、会社は即座に研究の中止を決定した。

(5) 昭和49年春頃には、技術グループの構成員は、申立人のほかに1名のみとなった。この者が屋外で作業する業務を担当しているため、申立人は、技術グループの部屋に一人で勤務するようになった。一人で勤務するという状態は、その後審問終結時まで変わっていない。

(6) 前記和解の後、支部及び申立人は、次のとおり当委員会に不当労働行為の救済申立をした。

支部申立

事 件 番 号	請求する救済内容	終 結 状 況
48年(不)第15号	団交応諾	49年4月全部救済命令
49年(不)第6号	不利益取扱排除	50年7月棄却命令
50年(不)第7号	同	58年4月一部救済命令

51年(不)第10号	同	(上記事件に併合)
51年(不)第22号	不利益取扱排除団交応諾	52年9月一部救済命令

申立人申立

事 件 番 号	請求する救済内容	終 結 状 況
55年(不)第3号	不利益取扱排除	58年3月一部救済命令

3 翻訳業務

- (1) 会社は、アディティブ・プロセスの研究を中止した後、申立人に仕事の指示を全くしなかったが、昭和49年8月頃から英文の技術文献の翻訳(逐語訳)に、同人を従事させている。

51年以後審問終結時までの間で、申立人に翻訳の仕事のあった期間は別紙1のとおりであり、また、会社が申立人以外の者を翻訳業務に専属的に従事させたことはない。

申立人が翻訳に従事している部屋には人の出入りはほとんどなく、申立人が勤務時間中に部屋から出て、Y5部長に新規の技術文献を要求すると、会社は無断の職場離脱であるとして、申立人の賃金を減額したこともあった。

- (2) 申立人は、翻訳に従事し始めた当初の一、二年間は、翻訳の下書きを上司であるY5部長に提出し、同人が点検して返却されたものを浄書していた。提出した下書きは一度も訂正を受けたことがなく、同部長は、申立人の翻訳について評価していた。

しかしその後、申立人の考課が翻訳に従事した当初から社内最低であることがわかり、申立人は仕事が翻訳である以上、これは翻訳技術が低く評価されたためであると考え、提出した下書きの誤訳の指摘や表現の訂正等の添削をY5部長や、昭和57年夏頃から同部長の後任者として申立人の直接の上司となったY3常務に求めるようになった。しかし、Y5部長らは、これに答えず、また、申立人が考課の結果について説明を求めてもY5部長らは応じなかった。

57年12月に申立人が最後に下書きを提出してから審問終結時まで、同人への下書きの返却や新たな翻訳の指示はない。

- (3) 昭和56年8月申立人は、翻訳の仕事に必要な電子関係の辞書の購入を文書でY5部長に依頼したが無視され、私費で購入した。この文書で申立人は、同部長を「君」づけで呼んでいる。

また、申立人は、社長らと呼ぶ際にも、姓を呼捨てにし、敬称をつけていな

い。

なお、申立人は提出する下書きにも添削を要求する旨を記載し、その際に Y5 部長らを侮辱するような表現を用いたが、本件申立に係る 57 年度賃上げ、夏季一時金、年末一時金及び 59 年度賃上げの考課(以下「本件考課」という。)の対象期間中のことではなかった。また、51 年 10 月及び 12 月には、労働委員会出席のため会社に提出した欠勤届に社長らが犯罪者である旨を記載した。

- (4) 申立人の前記のような職場環境について、当委員会は、昭和 55 年(不)第 3 号事件(以下「55 年事件」という。)の命令において、会社が申立人を異常な職場環境に置いたものと認めざるをえず、これは、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判断している。

4 申立人の考課結果等

- (1) 会社は、考課の結果に基づき各従業員の賃上げ額及び一時金の支給額を決定している。申立人を含めた一般従業員の考課査定は、男女の区別なく、積極、責任感、正確、勤勉及び協力の 5 項目について各 10 点合計 50 点満点で考課点がつけられる。本件考課の対象期間及び申立人の考課点は、次のとおりであった。

区 分	対象期間(年月日)	考課点
57 年度賃上げ	56. 3. 21～57. 3. 20	15
同年末一時金	57. 3. 21～57. 9. 20	17
59 年度賃上げ	58. 3. 21～59. 3. 31	12

なお、57 年度夏季一時金については、57 年度賃上げの際の考課点が使用された。

- (2) 考課点は、考課率算出表によって考課率に置換えられる。本件考課の際の考課率算出表は別紙 2 のとおりであった。

申立人の本件考課における考課率は次のとおりであり、いずれも社内最低であった。

区 分	考課率
57 年度賃上げ	0. 82
同夏季一時金	0. 9
同年末一時金	0. 9
59 年度賃上げ	0. 9

また、支部、サーキット労組及び非組合員のうち一般従業員の平均考課率は、次のとおりであった。

区 分	支部(申立人を除いた場合)	サーキット労組	非組合員
57年度賃上げ	0.98(1.0)	0.99	1.0
同夏季一時金	0.99(1.0)	1.0	0.99
同年末一時	0.99(1.0)	0.99	0.99
59年度賃上げ	0.99(1.01)	0.99	0.98

- (3) 考課率が決まると、次の計算式に基づき各従業員の賃上げ額及び一時金の支給額が決定される。

<賃上げ>

前年度の基本給×平均昇給率×出勤率×考課率＝当年度の賃上げ額

<夏季及び年末一時金>

当年度の基本給×平均支給月数×出勤率×考課率＝支給額

なお、出勤率＝考課期間中の出勤日数÷考課期間中の全労働日数である。また、申立人の本件考課の対象期間中の出勤率は1.0であった。

- (4) 管理監督者(班長補佐から課長代理までの役職者)の考課は、一般従業員の5項目に指導性に関する1項目10点を加えた6項目合計60点満点で行われる。
- (5) 申立人の賃上げ等の考課は、支部結成以後昭和59年度賃上げまで、ほぼ一貫して社内最低であった。

当委員会は、55年事件の命令において、54年度から56年度までの賃上げ及び一時金に関する考課において、会社が申立人の考課を社内最低としたことは、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判断している。

5 申立人の最近の組合活動等

- (1) 申立人は、支部を代表し、豊田地区労働組合共闘会議の会合に一、二か月に1回程度出席している。
- (2) 会社と支部の団交は、昭和57年4月から60年4月までの間に9回開かれて、申立人はそのうち7回出席している。
- (3) 支部は、春闘期に教宣活動としてビラ配布を週1回行っているが、それには、申立人を含めた3名の支部役員が当たっている。
- (4) 支部結成当時の役員12名のうちで、現在も支部に留まっているのは、申立人のほかは当時副委員長であった者1名のみであり、この者は最近、組合活動に消極的である。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張要旨

(1) 申立人

会社が不当労働行為と認定された異常な職場環境に申立人を放置しながら、本件考課において申立人の考課を社内最低としたことは、支部結成以来、15年間に及ぶ会社の不当労働行為の一環であり、会社が支部組合員のうちでも特に、支部結成の中心となり、それ以後も支部の中核的存在である申立人を対象として集中的に攻撃したものである。

(2) 会社

申立人の考課が社内最低であるのは、次のような申立人の勤務態度に対する正当な評価であってなんら不当なものではない。

- ① 上司を呼捨てにしたり、社長らを犯罪者呼ばわりしたり、業務上の連絡の文書に上司を侮辱するような表現を用いたこと
- ② 上司が翻訳の下書きの浄書等を命じても素直に従わなかったこと
- ③ 職務の遂行にあたり真面目に努力を払おうとしなかったこと
また、次のような事情からすれば、会社が、組合活動により申立人を不当に差別したものでないことは明白である。
- ④ 申立人には組合活動がないこと
- ⑤ 支部は、争議行為に入ったことのないこと
- ⑥ 申立人を除いた支部組合員の考課率が、常に従業員の平均以上になっていること
- ⑦ 支部の他の組合員から不当労働行為の主張がされていないこと
- ⑧ 支部は、申立人の本件申立を含む一連の申立てについて反対であり、申立人は、支部から遊離し支部の名のもとに組合活動ができる立場になかったこと

2 不当労働行為の成否

(1) 会社の主張①

一般的に、上司を「君」づけで呼んだり、呼捨てにすることは非常識なものと言える。

ところで、申立人が第1、3、(3)で認定したような上司に対する反抗的態度をとるに至ったのは、55年事件で当委員会が判断したような異常な職場環境に放置される等の精神的苦痛や社内最低の考課を長期にわたって会社から受けた結果と考えられる。

よって、このような申立人の態度の責めを同人のみに負わせることは相当で

ない。

また、会社に提出する文書に社長らを犯罪者呼ばわりしたり、上司を侮辱する表現を用いたりしたのは、いずれも本件考課の対象期間中のことではない。

従って、これらを理由に会社が申立人の本件考課を社内最低とすることは妥当でない。

(2) 会社の主張②

会社は、浄書の指示を出したと主張するが、指示を出した時期や状況についての具体的な疎明もなく、これに対する申立人の対応についての具体的な疎明もない。

(3) 会社の主張③

会社の主張③についても、それに副う具体的事実の疎明がない。

(4) 会社の主張④～⑧

申立人は、第 1、2、(2)で認定したとおり支部結成において中心的役割を果たし、第 1、5 で認定したとおり最近も教宣活動等に従事していることから、会社の主張④は採用しがたい。

会社の主張⑤⑥⑦は、申立人に対する会社の不当労働行為を否定する理由とはならない。

また、会社の主張⑧に副うような事実も認められない。

(5) 結論

以上のおり会社の主張はいずれも採用できず、このほか申立人の勤務状況が劣悪であったとの疎明もなく、会社が申立人を社内最低としたことに合理的な理由は認められない。

ところで、第 1、3、(4)及び第 1、4、(5)で認定したとおり、既に当委員会は 55 年事件において、会社が、申立人を異常な職場環境に置き、昭和 54 年度から 56 年度の賃上げ等の考課において、同人を社内最低としたことが、同人の組合活動故の不利益取扱であると判断したが、その後も会社は申立人を異常な職場環境に放置したままである。

以上のことから判断すれば、上記考課に引続く本件考課においても会社が申立人を社内最低としたことは、組合活動を続けている申立人を嫌悪して行った不利益取扱であると考えるのが相当であり、これは労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

3 救済の範囲

申立人は管理監督者を含め女子を除いた従業員の平均考課率までの救済を求めているが、他に特別の事情もない本件考課においては主文第 1 項をもって相当と

判断する。

なお、申立人は陳謝文の掲示を求めているが、主文第2項をもって相当と判断する。

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条により主文のとおり命令する。

昭和61年12月12日

愛知県地方労働委員会

会長 高澤新七 ㊟

「別紙 略」