

中労委、昭57不再36、37、38、39、56、昭61.11.12

命 令 書

中労委昭和57年（不再）
第36号事件再審査申立人
中労委昭和57年（不再）
第37号事件再審査申立人 日本シェーリング株式会社
中労委昭和57年（不再）
第56号事件再審査申立人
中労委昭和57年（不再）
第38号及び第39号事件
再審査被申立人

中労委昭和57年（不再）
第38号事件再審査申立人
中労委昭和57年（不再） 総評合化労連化学一般日本シェーリング労働組合
第39号事件再審査申立人
中労委昭和57年（不再）
第36号、第37号及び第56号事件再審査被申立人

主 文

- I 大阪地労委昭和54年（不）第16号事件、大阪地労委昭和55年（不）第21号及び昭和56年（不）第24号併合事件並びに大阪地労委昭和56年（不）第74号事件の命令主文を次のように変更する。
- 1 日本シェーリング株式会社（以下「会社」という。）は、総評合化労連化学一般日本シェーリング労働組合（以下「組合」という。）と締結した昭和53年度、昭和54年度及び昭和55年度賃上げに関する協定中、稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外する旨の条項（以下「80%条項」という。）を適用することなく、前記各年度80%条項該当の組合の組合員に対し、昭和53年4月、昭和54年4月及び昭和55年4月からそれぞれ賃上げが実施されたものとして取り扱い、当該年度賃上げ相当額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
 - 2 会社は、組合の組合員に対し、昭和53年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和54年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和55年夏季一時金及び同年冬季一時金を次のとおり是正し、算出した額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
 - (1) 組合の組合員の査定部分の平均が、全日本シェーリング労働組合の組合員に対して支給した上記各一時金の平均支給月数と同一になるよう再査定すること。
 - (2) 上記(1)の再査定は、既に組合の組合員各人に支給した査定部分の額を下回らない限度において行うこと。

- (3) 上記各一時金の算出に当たっては、昭和53年度、昭和54年度及び昭和55年度賃上げにおける80%条項該当組合員に対して、それぞれ同年度賃上げが行われたものとして計算すること。
- 3 会社は、組合に対し、社員食堂、大会議室、休憩室等会社施設を業務に支障のない限り利用させなければならない。
- 4 会社は、別紙記載の組合員らを昭和53年4月時点で資格級欄に掲げる資格級に、また、同年10月時点で職階欄に掲げる係長又は主任にそれぞれ昇級、昇格したものとして取り扱い、同時期以降得たであろう賃金・一時金相当額から既支給額を控除した額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 5 会社は、組合に対し、組合員名簿の提出を要求することなく、下記によりチェック・オフを再開しなければならない。

記

- (1) 定期組合費については、賃金並びに夏季一時金及び冬季一時金支給時の年14回
- (2) 臨時組合費については、組合からの申入れの都度
- (3) 労働金庫積立金については、前記(1)と同様年14回
- (4) 共済掛金については、賃金支給時の年12回
- 6 会社は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、会社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評化学一般化労連

日本シェーリング労働組合

執行委員長 A1 殿

日本シェーリング株式会社

代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、中央労働委員会において労働組合法第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いたします。

- (1) 昭和53年度、昭和54年度及び昭和55年度賃上げにおいて、80%条項を内容とする協定を貴組合に押し付け、貴組合員を不利益に取り扱ったこと。
- (2) 昭和53年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和54年夏季一時金、同年冬季一時金、昭和55年夏季一時金及び同年冬季一時金において、貴組合員を不当に低く査定して不利益に取り扱ったこと。
- (3) 貴組合に対して、不当に会社施設の利用を拒否したこと。
- (4) 昇級、昇格に当たって貴組合員を差別的に取り扱ったこと。
- (5) 貴組合に対し、協定を一方的に破棄し、昭和56年9月以降定期組合費等のチェック・オフを実施しなかったこと。
- 7 組合の昭和52年夏季一時金及び同年冬季一時金についての申立て並びに昭和53年3月30日以前に係る昇級、昇格についての申立てを却下する。
- II その余の本案再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 中労委昭和57年（不再）第36号、昭和57年（不再）第37号、昭和57年（不再）第56号事件再審査申立人、中労委昭和57年（不再）第38号、昭和57年（不再）第39号事件再審査被申立人日本シェーリング株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、全国約30カ所に営業所を置き、医薬品の輸入・製造・販売を業とする会社であり、その従業員は、初審審問終結時約750名である。
- (2) 中労委昭和57年（不再）第38号、昭和57年（不再）第39号事件再審査申立人、中労委昭和57年（不再）第36号、昭和57年（不再）第37号、昭和57年（不再）第56号事件再審査被申立人総評合化労連化学一般日本シェーリング労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員のうち、医薬品の製造、研究及び一般事務に従事する本社の従業員を中心に組織されている労働組合で、その組合員は初審審問終結時約83名である。
- (3) 会社には、組合の外に、主として営業所に勤務する従業員を中心に組織されている全日本シェーリング労働組合（以下「全日シ」という。）があり、その組合員は、初審審問終結時350名である。
- (4) また、会社には、組合や全日シを脱退した者などを中心に職場と生活を守る会（以下「守る会」という。）が49年に結成されており、会員は初審審問終結時110名である。

なお、守る会は、「労使の対立を避け、生活の基盤たる会社の発展向上を期し、自らの手で職場と生活を守ること」を目的とする団体である。

2 昭和53年度、54年度及び55年度賃上げについて

(1) 昭和52年度までの賃上げをめぐる状況について

ア 51年3月22日、組合、51年度賃上げ要求についての団体交渉を会社に申し入れた。

4月15日、会社はこれに対して、賃上げ率の回答を行うとともに、賃上げ対象者は、51年度賃上げ妥結時在籍者とするが、雇員、アルバイト、51年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く（以下稼働率80%以下の者を賃上げ対象者から除外する旨の会社回答を「80%条項」という。）旨を申し入れた。

なお、80%条項は、会社が、51年度賃上げ回答時に組合に対して初めて提案したものである。

イ 4月21日、会社は、団体交渉の席上、組合に対して、上記稼働率算出のための逸失時間及び対象期間につき、おおむね次のとおり説明するとともに賃上げは妥結した月より実施する（以下「妥結月払条項」という。）旨申し入れた。

「① 算出方式

（所定労働時間 逸失時間）÷所定労働時間

ア 所定労働時間とは年間総労働時間を指す。

イ 逸失時間には、遅刻、早退、欠勤、私用外出、年次有給休暇、生理休暇、慶弔、妊婦通院休暇、産前産後休暇、労災休業、労災通院、組合活動及びストライキによる不就労時間が含まれる。

② 対象期間 賃上げの前年である50年1月から12月までの間」

ウ この80%条項及び妥結月払条項については、組合はその導入に強く反対し、会社との間で4月30日及び5月11日に団体交渉を開催したが、両者間に歩み寄りは見られず妥結には至らなかった。

エ 5月20日、会社は組合に対して「会社は現在の回答を変更する意思はないので、これ以上団体交渉を重ねても無意味である。組合に会社回答で妥結する意向があるなら、妥結のための団体交渉を開催する用意はある。」旨を申し入れた。

しかし、組合は、妥結調印のためだけの団体交渉は無意味であり実質的な協議が必要であるとして、会社に再三にわたり団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が上記会社の申入れに対して応諾の文書を提出しない限り団体交渉を行わないとの態度に固執し、これに応じようとしなかった。

オ このような状態は7月末まで続いたが、組合は、妥結月払条項との関係上、妥結しなければ賃上げの実施時期との関係上、妥結しなければ賃上げの実施時期が遅れ、夏季一時金も支払われないということで、組合員の経済状況がひっ迫していること、また、既に組合員を除く全従業員に対して賃上げが行われ、夏季一時金も支払われているという状況の中で、組合の団結を守る必要があること等の事情から妥結せざるを得ないと判断し、8月6日、会社との間でおおむね下記のと通りの協定を締結した。

「① 賃上げ率 50年度基本給の平均8.8%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、51年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 賃上げは妥結した月から実施する。」

なお、組合は9月20日、「80%条項及び妥結月払条項については、やむを得ず異義をとнаえて協定を締結するものであり、協定の成立によって、会社の違法行為を認めるものではない。」旨会社に申し入れた。

カ ところで、会社は80%条項の適用に当たって、実際には、上記(1)のイの項目の外に団体交渉、育児時間、交通機関の延着による不就労時間も逸失時間に算入した。

また、会社は、51年度賃上げに伴う80%条項の適用に当たっては、50年1月から12月までの間の稼働率が80%以下の者でも51年1月から3月までの稼働率が80%以上の者には賃上げを行う措置（以下「救済措置」という。）を講ずることを明らかにした。救済措置の適用によっても51年度賃上げが行われなかった者は、組合の組合員には22名いた。しかし、全日シ組合員には1名もいなかった。

この救済措置は、52年度以降もほぼ同様の内容で実施されている。

なお、51年において、組合の組合員中女子の割合は59%を占めているが、一方、全日シ組合員中女子の割合は約27%である。また、組合の組合員中労災認定患者は20名ぐらいを数えているが、全日シにはいない。

キ 52年6月30日、52年度賃上げについても組合と会社の間で80%条項、妥結月払条項を含む賃上げ協定が締結された。

なお、同日、組合は、この協定締結に際し、「経済的困窮、団結維持、既に6月も末日であることなどの諸般の事情を勘案し、やむなく妥結するが、協定の違憲、違法性を追求することを改めて表明する。」旨の文書を会社に手渡し、会社はこの文書の受理後協定書に調印した。

ク 救済措置適用の結果、52年度賃上げにおける組合の組合員の80%条項該当者は12名となった。

なお、52年において組合の組合員中女子の割合は約57%を占めているが、一方、全日シ組合員中女子の割合は約24%である。

ケ 組合は、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に対して、51年度賃上げにおける80%条項及び妥結月払条項については、52年6月9日、52年度賃上げにおける上記各条項については53年6月29日、それぞれ不当労働行為に当たるとして救済申立て（52年（不）48号及び53年（不）66号）を行った。大阪地労委は、55年6月6日、この申立てについて、会社の行為はそれぞれ不当労働行為に該当すると判断し救済命令を発した。

その後、会社はこれを不服として当委員会に再審査申立て（55年（不再）39号）を行ったが、58年8月3日、当委員会は、大阪地労委の命令をほぼ全面的に維持する命令を発した。これを不服として、会社は、58年10月4日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に行政訴訟を提起し、現在、同地裁に係属中である。

(2) 53年度賃上げについて

ア 53年3月16日、組合は、会社に対して53年度賃上げとして「基本給×11%＋1万円（一律定額）＋是正」を要求し、3月29日を回答日に指定した。

イ 組合は、回答指定日の当日、会社に対して、回答指定日に誠意ある文書回答を行うとともに、組合の団体交渉権否認の態度を改め、話し合いによる解決の実現に努力すること、更に80%条項を撤回し、賃金体系の改悪、労働諸条件の改悪を行わないことを内容とする申入れを行うと同時に、会社がこの申入れを無視した場合には、組合として重大な決意をせざるを得ないとの意思を表明した。また、同日、組合は4月1日から7日までの間のいずれかの日に、労使関係正常化のための話し合いを行いたい旨会社に申し入れたが、会社は、この申入れに対し、検討中である旨を回答した。

ウ 4月6日、組合は、会社が3月29日付け組合申入れをことごとく無視したとして抗議するとともに、改めて誠意ある回答を行うよう会社に申し入れた。

エ 4月10日、会社は、組合に対しておおむね次のとおり回答した。

「① 賃上げ率 52年度基本給の平均8%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、53年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 実施時期 賃上げは妥結した月から実施する。」

オ 4月10日、組合はこれを受けて、期日を同月12日から14日までの間のいずれかの日と指定して、会社に団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、この組合からの申入れには応じず、同月20日、改めて会社から同月21日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。

カ 4月21日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。組合は、団体交渉終了後、会社に対して、同月26日から28日までの間のいずれかの日に団体交渉を行うよう申し入れた。会社はこの申入れに対し、同月28日に団体交渉を開催したい旨回答した。

キ 4月28日、団体交渉が開催されたが、会社は上記回答に固執し組合の要求に応じよ

うとしなかったため、組合は、妥結月払条項との関係上、4月中に協定を締結する必要があると判断し、同日、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、今後とも会社の責任を追求してゆく旨表明して、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

ク 救済措置適用の結果、53年度賃上げにおける80%条項該当者は組合の組合員には4名いたが、全日シ組合員には1名もいなかった。

なお、53年において組合の組合員中女子の割合は、約51%を占めているが、一方、全日シ組合員女子の割合は約19%である。

ケ ところで、組合と会社の団体交渉については、従来から、会社は組合からの申入れがあってもその指定日にはほとんど応じることはなく、新たに日時、場所、出席人員、議題を限定して組合に申し入れ、この申し入れを組合が文書で応諾しない限り団体交渉に応じないという態度を取り続けており、53年度以降も同様である。組合は、この会社の団体交渉に臨む態度は組合の団体交渉権を否認するものであるとしてしばしば抗議したが、会社はこれを受け入れなかったため、組合はやむなく会社の出した条件で団体交渉を開催するという状態が続いていた。

また、その交渉も、全日シとの間で決定した内容を組合に示すという態度に終始している。妥結に至るまでの交渉回数も全日シの方が圧倒的に多く、例えば、53年度賃上げ時においては、組合が要求書を提出してから妥結に至るまでの間、妥結時を含めて2回の団体交渉をもっているにすぎないが、全日シとは5回の交渉を行っており、この中で家族手当の増額についても協議している。同手当の増額については、組合が、交渉時に会社に対し質問したにもかかわらず明言を避け、全日シとの妥結後に会社から組合に対して申し入れという形で、同手当の増額を提示している。

なお、52年6月9日、組合は、会社の上記のような団体交渉に臨む態度は不当労働行為であるとして大阪地労委に救済申立て（52年（不）48号）を行ったが、大阪地労委は、55年6月6日、会社のこれらの行為は不当労働行為に該当すると判断し救済命令を発した。その後、会社は、これを不服として当委員会に再審査申立て（55年（不）39号）を行ったが、58年8月3日、当委員会は、大阪地労委の命令をほぼ全面的に維持する命令を発した。これを不服として、会社は58年10月4日、東京地裁に行政訴訟を提起し、現在、同地裁に係属中である。

(3) 54年度賃上げ及び54年夏季一時金について

ア 54年3月28日、組合は、会社に対して、54年度賃上げとして「基本給×15%+3,000円（一律定額）+是正」を要求すると同時に、4月5日までに労使による話し合いを行うよう申し入れた。

イ これに対して、4月13日、会社は、組合におおむね次のとおり回答するとともに、同月19日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

「① 賃上げ率 53年度基本給の平均8%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、54年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 実施時期 賃上げは妥結した月から実施する。

④ 54年度夏季一時金 (ア)基準内賃金（住宅手当を除く。）の2.2カ月分を支給する。(イ)考課査定を行う。」

また、組合は、この時点でに会社に54年夏季一時金の要求はしていなかったが、会社は、上記回答のとおり賃上げ回答と同時に同一時金についても回答した（以下「一括回答」という。）。会社は、53年度までは賃上げと一時金の回答は、それぞれ組合からの要求があった段階で別個に行っており、このような一括回答を行ったのは今回が初めてであった。しかし、組合が、一括回答を切り離すべきであると主張したため、会社は、翌55年以降一括回答を行っていない。

なお、考課査定を行うとは、考課査定により上積み分を決定するという意味であった。

ウ 4月17日、組合は、上記団体交渉申入れに応諾する旨回答するとともに、会社に決算報告書、組合員の稼働率資料及び会社回答に関する説明内容資料の提出を要求した。

これを受けて、同月18日、会社は、場所を淀川産業会館、時間を午後3時から2時間以内と指定し、19日の団体交渉の開催を通知したが、上記3項目の要求には応じられない旨回答した。

エ 4月19日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが双方譲歩せず、妥結には至らなかった。なお、組合はこの団体交渉に先立ち、一括回答に関して夏季一時金の回答は、組合が要求もしていないものであるから、賃上げ回答とは切り離すべき旨主張していたが、団体交渉の席上、会社は、賃上げと夏季一時金は一括して妥結するのが今回の条件であり、賃上げだけを切り離すことはできない旨回答した。

オ 4月26日、組合と会社間で団体交渉が開催され、会社は、賃上げ率については、53年度基本給の0.1%上積みする旨述べたが、他の回答については会社回答どおりでなければ協定を締結する意思がないとして譲らず、結局、同日の団体交渉も物別れに終わった。

カ 組合は、妥結月払条項との関係上4月中に妥結する必要があると判断し、同月27日、上記2の(1)のキ認定と同様にやむを得ず協定は締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、今後とも会社の責任を追求してゆく旨を表明して、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

救済措置適用の結果、54年度賃上げにおける80%条項該当者は組合の組合員には4名いたが、全日シ組合員には1名もいなかった。

なお、54年において、組合の組合員中女子の割合は約50%を占めているが、一方、全日シ組合員中女子の割合は約15%である。また、労災認定患者は20名ぐらいを数えているが、全日シにはいない。

キ 全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結されたが、夏季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は、2.547カ月、全日シ組合員の場合は2.85カ月であった。

(4) 55年賃上げについて

ア 55年3月18日、組合は、会社に対して55年度賃上げとして「基本給×15%+5,000円（一律定額）+是正」を要求するとともに、同月19日、同月24日から31日までの間のいずれかの日に労使協議会を開催するよう申し入れた。

イ 3月28日、会社は、賃上げ要求については要求事項を検討中である旨回答したが、

労使協議会開催要求に対しては回答しなかった。

ウ そこで、3月28日及び4月3日、組合は、会社が労使協議会の申入れを無視したとして抗議し、再度労使協議会の開催を申し入れたが、会社はこれに対しても回答しなかった。

エ 4月8日、組合は、会社に対し、会社は組合との協議を拒否しているとして抗議するとともに、同月11日から15日までの間のいずれかの日に団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、同月14日、会社は、おおむね次のとおり回答するとともに、同月21日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。

「① 賃 上 げ 率 54年度基本給の平均9.8%

② 賃上げ対象者 妥結時在籍者。ただし、雇員、アルバイト、54年1月1日以降入社した者及び稼働率80%以下の者を除く。

③ 実 施 時 期 賃上げは妥結した月より実施する。」

オ 4月16日、組合は、上記会社の団体交渉に臨む態度は、組合の団体交渉権を否認するものである旨抗議したが、団体交渉には応諾する旨回答し、同月17日から20日までの間のいずれかの日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

カ 4月21日、組合と会社の間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。

キ 組合は妥結月払条項との関係上4月中に妥結する必要があると判断し、また、例年の会社の対応からみて会社回答どおりの内容でなければ妥結することは不可能であると判断し、4月28日、上記2の(1)のキ認定と同様にやむを得ず協定は締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、団体交渉及び公的機関で引き続き会社の責任を追求してゆく旨表明して、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、55年において、組合の組合員中女子の割合は約45%を占めているが、一方、全日シ組合員中女子の割合は約14%である。

ク その後、会社は80%条項を導入した結果、稼働率も良くなり経営状態も好転したとして、同条項を58年度の賃上げ実施の際に廃止している。しかし、妥結月払条項は、なお継続している。

3 夏季一時金及び冬季一時金について

(1) 52年夏季一時金について

ア 52年6月22日、組合は会社に対し52年夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4ヵ月分を支給すること、②査定は絶対に行わないこと等を内容とする要求書を提出した。

イ これに対し会社は、上記2の(1)のキ認定のとおりこの時点では52年度賃上げ問題が組合との間で解決をみていないことから、「賃上げ問題が解決しない以上、夏季一時金の回答はしない。」旨回答した。

ウ 7月7日、組合は会社に、夏季一時金につき誠意ある回答をするよう求めるとともに、回答後直ちに団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対し、同月11日、会社はその日には夏季一時金の回答は示さなかったが、団体交渉は同月15日に開催したい旨組合に回答した。

エ 7月12日、会社は組合に対して、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の2.2ヵ月分を

支給する、②考課査定を行う旨回答した。なお、考課査定を行うとは、考課査定により上積み分を決定するという意味であった（以下毎年同じ。）。

オ 会社は、50年冬季一時金の支給時期から一時金の上積み分決定の基礎資料として考課査定の結果を反映させるようになった。会社の考課査定は、前期（評定対象期間4月1日～9月30日）と後期（同10月1日～翌年3月31日）の年2回、表1のとおり従業員の所属する会社組織の長を評定者と定め、1次から3次もしくは4次にわたり、表2に例示した職種別の様式により、表3の評定基準に基づき評定を行うという方式である。人事考課に用いられる考課表は、製造部包装員、製造部一般職、本社一般職、本社監督職等職種別に評定項目が異なっているが、いずれの職種も100点満点になるよう配点されており、会社は考課査定を行うに当たり各部門の平均が60点になるよう評定する旨指示している。

表1 考課評定の系統

被評定者	一次評定者	二次評定者	三次評定者	四次評定者
営業所一般外勤職	チーフ チームリーダー 課長	所長	支店長	部長
〃 内勤職	チーフ	所長	支店長	部長
流対課	チーフ	支店長	部長	
課長	所長	支店長	部長	
所長	支店長	部長		
支店長	部長			
本社一般職	チーフ (主任係長)	所属責任者 (課長)	部長	本部長
製造包装員	チーフ (主任係長)	所属責任者 (課長)	部長	
監督職	所属責任者 (課長)	部長		
管理職	部長	本部長		

表2 勤務評定書（一般職）

項目 氏名	考課 責任者	勤務態度(60)					能力(20)		成果(20)		合計	
		稼働率 (20)	責任感 (10)	規律正しい (10)	積極性 (10)	協力性 (10)	知識理解技能		能率向上の努力 (10)	仕事の信頼度 (10)		
	一次											
	二次											
	三次											

	一次												
	二次												
	三次												

〈記入方法〉(抄)

(大阪本社)

〈一般職〉

1. 責任感：やりっぱなしでないか、どうか。責任を他に転嫁するようなことはないか。
2. 規律正しい：服務規律をよく理解して、指示令達をよく守ったか。
3. 積極性：与えられた仕事ばかりでなく、他の仕事も進んで引き受けたか。
4. 協力性：いつも協力的で気持よく同僚をしているか。
5. 知識、理解、能力：仕事をする上り、必要なる知識、理解、能力、技能をもち指示令達を理解しているか。
6. 信頼の出来る仕事をしているか：安心して仕事をまかせることが出来るか。能率的に仕事を進めているか。

表3 評点早見表

評 語	配 点				
	30	20	15	10	5
非常に優れている	30	20	15	10	5
優れている	24	16	12	8	4
普 通	18	12	9	6	3
やや劣る	12	8	6	4	2
極めて劣る	6	4	3	2	1

また、職種、性別及び学歴は評定項目にはなく、これらの要素が考課査定に反映される仕組みにはなっていない。

なお、組合及び全日シ組合員の性別、学歴別及び職種別構成は表4のとおりである。

表4 組合及び全日シ組合員の性別、学歴別、職種別構成

(単位%)

区分	性別			学歴別				職種別						
	計	男	女	計	大卒	高卒	中卒	計	内勤者	事務職	研究職	作業職	外勤者	
52年	組合	100.0	42.9	57.1	100.0	18.8	56.4	24.8	100.0	100.0	(47.4)	(18.8)	(35.3)	0
	全日シ	100.0	75.9	24.1	100.0	60.5	38.2	1.4	100.0	29.7	—	—	—	70.2
53年	組合	100.0	48.6	51.4	100.0	21.0	58.1	21.0	100.0	100.0	(44.7)	(21.0)	(33.3)	0
	全日シ	100.0	81.3	18.7	100.0	66.1	32.5	1.4	100.0	23.6	(86.6)	—	—	76.4
54年	組合	100.0	50.0	50.0	100.0	20.2	60.6	19.1	100.0	100.0	(44.6)	(22.3)	(33.0)	0
	全日シ	100.0	84.7	15.3	100.0	69.7	28.8	1.5	100.0	20.9	(81.7)	—	—	79.1
55年	組合	100.0	55.3	44.7	100.0	22.4	61.2	16.5	100.0	100.0	(43.5)	(20.0)	(35.3)	0
	全日シ	100.0	86.5	13.5	100.0	73.2	25.4	1.4	100.0	18.4	(79.7)	—	—	81.6

- (注) 1. () の数値は内勤者に対する割合
2. —は不明

3. 数値は各年年末現在

カ 7月15日、組合と会社の間で夏季一時金に関する第1回目の団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。

キ 同日、組合は、会社に、期日を同月18日から20日までの間のいずれかの日と指定して団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、上記3の(1)のエ認定の会社回答どおりの内容でなければ協定を締結する意思はないとして、これに応じなかった。そこで組合は、通常ならば6月上旬には夏季一時金が支給されており、既に組合員を除く全従業員に対して夏季一時金が支給されている等の事情から協定を締結せざるを得ないと判断し、同月20日、会社回答どおりの内容で会社と協定を締結した。

なお、全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結されていたが、夏季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は2.306カ月分、全日シ組合員の場合は2.7カ月分であった。

(2) 52年冬季一時金について

ア 52年10月24日、組合は会社に対して、冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4カ月分を支給すること、②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出した。

イ 11月7日、会社はこの組合要求に対して、資料収集中であり今すぐ回答できない旨回答した。

ウ 11月8日、組合は近日中に団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。しかし、会社はこれに応じなかったため、同月18日、組合は「11月22日午後5時までに、冬季一時金について昨年の実績を上回る回答がない場合には、24日に抗議ストライキに突入する。」旨通告をした。

エ 11月22日、会社は、組合に対して、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.2カ月分を支給する、②考課査定を行う旨回答した。この回答をめぐって、組合と会社間で12月1日及び同月10日に団体交渉が開催されたが、会社は上記回答でなければ協定の締結には応じない態度に固執したため、組合は、上記回答で締結せざるを得ないと判断し、同月10日、会社との間で上記回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結された。

オ 12月15日、冬季一時金が支給されたが、実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.305カ月分、全日シ組合員の場合は3.75カ月分であった。

(3) 53年夏季一時金について

ア 53年5月22日、組合は会社に対し夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.3カ月分を支給すること、②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出するとともに、6月7日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

イ 6月2日、会社はこの要求に対して、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の2.2カ月分を支給する、②考課査定を行う旨回答し、団体交渉については組合の申入れを応諾することなく、改めて同月12日に開催したい旨申し入れた。しかし、会社は、組合がこの団体交渉申入れに同意するか否かの意思を表明しなかったため、同月9日、再度同月16日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

ウ これに対して、6月9日、組合は、上記2の(2)のケ認定と同様の会社の団体交渉に

臨む態度について抗議するとともに、団体交渉を同月12日に開催するよう申し入れた。

エ しかし、会社は、この抗議及び申入れに回答せず、組合が会社の上記団体交渉申入れに応じたため、6月16日、組合と会社間で夏季一時金に関する団体交渉が開催された。この団体交渉において、会社は、上積み回答を示さないとの態度に固執したため、組合は会社に対し「会社と全日シ間では2.75カ月で妥結調印した。」旨の全日シ中央執行委員会の声明文を示し抗議するとともに全日シと同じ回答をするよう要求した。しかし、会社は、上記声明文のような事実はないとして上積み回答を拒否し、結局、同日の団体交渉は物別れに終わった。

オ 6月16日、組合は、会社に対して、同月19日に団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし、会社は、この申入れに応じず、同月20日、改めて組合に対し、同月23日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。

同月23日、団体交渉が開催されたが、両者に歩み寄りは見られず同日の団体交渉も物別れに終わった。

カ そこで、6月23日、組合は、同月26日に団体交渉を開催するよう会社に申し入れたが、会社はこれに応諾することなく、同月26日、組合に対し「現在の会社の回答は最終回答であり、これを変更する意思はないから会社回答による妥結調印のための団体交渉ならば、同月30日に開催する用意がある。」旨申し入れた。これに対し組合は、既に全日シと会社間で協定が締結されており、また、従前の例からみて会社が回答を変更するとは考えられないこと等から、上記(3)のイ認定の会社回答で妥結せざるを得ないと判断し、同月29日、会社との間で上記会社回答どおりの内容で協定を締結した。

夏季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は2.66カ月分、全日シ組合員の場合は2.75カ月分であった。

(4) 53年冬季一時金について

ア 53年11月1日、組合は会社に対し、冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4.2カ月分を支給すること、②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出するとともに、団体交渉を11月10日に開催するよう申し入れた。

イ 11月9日、会社は、この組合の要求に対して資料収集中であり今は回答できる状態ではない旨回答した。

ウ 11月17日、会社は、組合に対し、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.5カ月分を支給する、②考課査定を行う旨回答した。

エ 11月24日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結に至らなかった。

オ 11月27日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、会社は、従前どおり会社回答でなければ、協定を締結しないとの態度に終始したため、組合は、会社の従前の態度からみてこれ以上の上積みの回答は期待できないと判断し、同日、会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結されたが、冬季一時金の実際の支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.775カ月分、全日シ組合員の場合は4.05カ月分であった。

(5) 54年冬季一時金について

- ア 54年11月9日、組合は、会社に対し54年冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4.5カ月分を支給すること、②査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月14日、期日を同月14日から16日までの間のいずれかの日と指定して、労使協議会の開催を申し入れた。
- イ 11月16日、会社は、組合に対し、同月22日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。組合はこの会社の申入れに対し、賃上げ時同様会社の態度は組合の団体交渉権の否認であると抗議したが、団体交渉には応諾する旨回答した。
- ウ 11月22日、組合と会社間で冬季一時金に関する団体交渉が開催され、会社は、冬季一時金に関し、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.6カ月分を支給する、②考課査定を行う旨を内容とする回答を行ったが妥結には至らなかった。
- エ 11月26日、組合は、会社に対し、同月28日から30日までの間のいずれかの日と指定して団体交渉を申し入れた。しかし、会社がこれに回答しなかったため、翌27日、組合は、再度同月29日から30日のいずれかの日に団体交渉を行うよう申し入れた。
- オ 11月28日、会社は、上記組合からの団体交渉申入れに回答せず、新たに12月3日に団体交渉を開催したい旨組合に申し入れた。組合は、上記2の(2)のケ認定同様の会社の団体交渉に臨む態度は組合の団体交渉権の否認である旨抗議したが、団体交渉には応諾する旨回答した。
- カ 12月3日、組合と会社の間で団体交渉が開催されたが、会社は、会社の回答どおりでなければ協定の締結には応じられないとの態度に固執し、団体交渉も物別れに終わった。
- キ 12月6日、組合は、従前の会社の態度からみて、もはや上積み回答は期待できないと判断し、会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。
なお、全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結されていたが、冬季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.8カ月分、全日シ組合員の場合は4.05カ月分であった。
- (6) 55年夏季一時金について
- ア 55年5月29日、組合は会社に対して55年夏季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.5カ月分を支給すること、(2)考課査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月30日、期日を6月5日と指定して団体交渉を申し入れた。
- イ これに対して、6月3日、会社は、組合におおむね、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の2.2カ月分を支給する、(2)考課査定を行う旨回答するとともに、同月5日に団体交渉を開催したい旨申し入れた。
- ウ 6月4日、組合は、この団体交渉申入れに対し、上記2の(2)のケ認定同様の会社の団体交渉に臨む態度は組合の団体交渉権の否認であると抗議したが、上記団体交渉申入れには応諾する旨回答した。
- エ 6月5日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。
- オ そこで、6月5日、組合は、会社に対して同月11日に団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社はこれに回答しなかったため、同月11日、組合は会社に抗議すると同時に、再度団体交渉を開催するよう申し入れた。

カ 6月13日、会社は、組合に対し、期日を同月19日と指定して団体交渉を申し入れた。
組合は、6月17日、上記(6)のウ認定と同様に会社の団体交渉に臨む態度について抗議するとともに、団体交渉申し入れには応諾する旨回答した。

キ 6月19日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが妥結には至らなかった。

ク 6月26日、組合は、従前の会社の態度からみて、これ以上の上積み回答は期待できないと判断し、会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結されていたが、夏季一時金の実際の平均支給月数に、考課査定の結果、組合員の場合、2.51カ月分であり、全日シ組合員の場合2.85カ月分であった。

(7) 55年冬季一時金について

ア 55年10月28日、組合は、会社に対し、55年冬季一時金として、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の4.5カ月分を支給すること、(2)考課査定は絶対行わないこと等を内容とする要求書を提出し、同月31日、期日を11月7日から11日までの間のいずれかの日に労使協議会を開催するよう申し入れた。

イ 11月7日、会社に組合に要求事項について検討中であり、回答できる状況にない旨回答したが、労使協議会の開催については回答しなかった。

ウ 11月12日、組合は、会社に対して、同月17日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
しかし、同月17日、会社はこの申し入れについては既に回答済みであるとして、同日の団体交渉を拒否したため、同月20日、組合は、これに抗議するとともに、同月22日、午後4時から終業時までストライキを行った。

エ 11月22日、会社は、組合に対し、①基準内賃金（住宅手当を除く。）の3.6カ月分を支給する、(2)考課査定を行う旨の内容の回答を行い、同月26日、組合に期日を12月1日と指定して団体交渉を申し入れた。

オ 12月2日、組合と会社間で団体交渉が開催されたが、双方譲歩せず妥結には至らなかった。

カ 12月4日、組合は、会社の従前の態度からみて上積み回答は不可能であると判断し、会社との間で会社回答どおりの内容で協定を締結した。

なお、全日シと会社間でも組合と同内容の協定が締結されていたが、冬季一時金の実際の平均支給月数は、考課査定の結果、組合員の場合は3.8カ月分、全日シ組合員の場合は4.05カ月分であった。

4 組合員の昇級、昇格について

(1) 会社における昇級及び昇格制度

ア 会社の昇級及び昇格制度は、就業規則に定められており、資格級制度と職階制度に大別される。資格級制度は、入社時に各人がその学歴、職歴等によって表5の資格級に格付けされ、以後、その格付けされた資格級につき表5所定の最短滞留年数を経れば、所属部課長の推せん及び経営会議の決定によって、上級の資格級に格付けされる制度である（なお、資格級が上がることを以下「昇級」という。）。

6級以上の各級については、最短滞留年数がそれぞれ3年と定められている。

表5 級別最短滞留年数

入社時の格付け	該 当 者	最短滞留年数
---------	-------	--------

1 級	中 学 校 卒 業 者	1 年
2	中学校卒業後2年以上学校教育を受けた者及びこれと同等以上の能力を有する者	2
3	高等学校卒業生及びこれと同等以上の能力を有する者	2
4	短期大学卒業生及びこれと同等以上の能力を有する者	2
5	大学卒業生及びこれと同等以上の能力を有する者	5

イ 5級以下の資格級の昇級は、毎年4月1日と10月1日の2回となっている。これは同一人が年2回昇級するというのではなく、前回昇級してから規定年数を過ぎて初めてくる4月、又は10月に昇級するという意味である。

また、6級以上について年1回となっている。

ウ 上記各級の運用の実態は、各級における最短滞留年数を経過した者の中から所属部課長が推せんし、最終的には、経営会議で決定する仕組みとなっている。5級から6級への昇級は、5級での最短滞留年数を満たしている者の中から、所属部課長によって推せんされた者について昇級試験を行い、これに合格した者が6級に昇級できることになっている。

また、5級までの昇級の適用については、各級の最短滞留年数を経過し、その間、所定の出勤率さえ満たしていれば、1ランク上の資格級に昇級するのが通例である。

なお、会社は、51年頃から昇級の検討に際し、人事考課の評定を反映させるようになった。

エ 以上の資格級には、それぞれの各級について、表6のとおり資格給与が支給される。

表6 資 格 給 与

資 格 級	支 給 額	資 格 級	支 給 額
1 級	1,000円	6 級	8,000円
2	2,000	7	9,500
3	3,500	8	11,000
4	5,000	9級以上	不 明
5	6,500		

オ 会社における職階は、表7のとおり区分され、所定の資格級該当者の中から、経営会議の決定によりそれぞれ任命されることとなっている（なお、職階が上がることを以下「昇格」という。）。

表7 職階別資格級

職 階	資 格 級
部 長	12級
次 長	11
課 長	10
課 長 代 理	9

係長	7・8
主任	6

カ 資格級制度と職階制度の関係は、50年ごろまでは、少なくとも6級及び7級については、6級に昇級すればその時点で主任に、7級に昇級すれば係長に、それぞれ任命され、昇級と職階とが密接に連動していたが、51年ごろからは、各職階の任命は各資格級を有する者の中から任命されるという関係自体は変わらなかったが、必ずしも昇級すればその時点でその級に対応する職階に任命されるということはなくなった。

キ ところで、会社の昇級は、上記4の(1)のア認定のとおり大学卒業者は入社時に5級に格付けされ、中学校卒業者は7年、高等学校卒業者は4年をそれぞれ経過すれば5級に昇級することから、ほぼ同年齢の者が5級に格付けされる。

また、上記4の(1)のウ認定のとおり、5級までは各級の滞留年数を経過し所定の出勤率さえ満たせば、1ランク上の資格級に昇級するのが通例であるが、6級からの昇級については年齢や学歴は不問にされ、専ら各人の勤務成績、能力、志気等を基準としてこれが決定されている。

なお、主任又は係長の職務と業務内容の関係については、主任又は係長に任命された後、所属長がその職務の分担を決定するという仕組みになっている。しかしながら、主任又は係長に任命されたことによって、新たな職務が付与されるというより業務内容、範囲に変更のないことが多い。

(2) 会社における組合員の昇級、昇格について

本社の男子従業員のうち、次表組合員と同時期に5級に格付けされた全日シ組合員、守る会々員及び非組合員のその後の昇級、昇格状況は表8から表16のとおりである。

表8 [40年4月、5級に格付けされた者（以下「Aグループ」という。）]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A1	組合員	年月 40. 4	年月 40. 4	年月 45. 4	年月 45. 4			
C1	非組合員	40. 2	40. 2	45. 4	45. 4	49. 11	52. 10	
○ C2	〃	40. 4	40. 4	45. 4	45. 4	49. 11	49. 11	
○ C3	〃	40. 4	40. 4	45. 4	45. 4	49. 11	52. 10	53. 4
○ C4	〃	40. 4	40. 4	45. 4	45. 4	49. 11	49. 11	53. 4

(注) 1. ○印のある者は組合脱退者（以下の表についても同じ。）

2. C2は51年4月、C3は49年10月、C4は49年6月、それぞれ組合を脱退している。

表9 [41年4月、5級に格付けされた者（以下「Bグループ」という。）]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A2	組合員	年月 36. 3	年月 41. 4	年月 46. 4	年月 46. 4			
A3	〃	36. 6	41. 4	46. 4	46. 4			

	A 4	〃	41. 4	41. 4	46. 4	46. 4	52. 4	52.10	
○	C 5	守る会々員	36. 8	41. 4	47. 4	47. 4	54. 4		
	C 6	全日シ組合員	41. 4	41. 4	46. 4	46. 4	52. 4	52.10	
	C 7	守る会々員	41. 4	41. 4	46. 4	46. 4	48. 7	49.11	52. 4
	C 8	〃	41. 4	41. 4	46. 4	46. 4	48. 7	49.11	52. 4
	C 9	〃	41. 4	41. 4	46. 4	46. 4	48. 7	49.11	52. 4
	C10	非組合員	41. 4	41. 4	46. 4	46. 4	49.11	49.11	52. 4

(注) C 5は52年2月、組合を脱退している。

表10 [42年4月、5級に格付けされた者(以下「Cグループ」という。)]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
		年月						
A 5	組合員	37. 4	42. 4	47. 4	47. 4			
A 6	〃	37. 9	42. 4	47. 4	47. 4			
A 7	〃	42. 4	42. 4	47. 4	47. 4	53. 4		
A 8	〃	42. 4	42. 4	47. 4	47. 4	53. 4		
A 9	〃	42. 4	42. 4	49. 4	49. 4			
○	C11	守る会々員	37. 4	42. 4	47. 4	47. 4	52. 4	52.10
○	C12	〃	37. 9	42. 4	47. 4	47. 4	52. 4	
○	C13	〃	42. 4	42. 4	47. 4	47. 4	49.11	49.11
○	C14	〃	42. 4	42. 4	47. 4	47. 4	52. 4	52.10
○	C15	非組合員	42. 4	42. 4	47. 4	47. 4	52. 4	
○	C16	〃	42. 4	42. 4	48. 4	48. 4	52. 4	
○	C17	〃	42. 4	42. 4	47. 4	47. 4	52. 4	52.10

(注) C11、C12、C13、C14、C16及びC17は49年6月、C15は50年10月、それぞれ組合を脱退している。

表11 [43年4月、5級に格付けされた者(以下「Dグループ」という。)]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
		年月						
A10	組合員	38. 5	43. 4					
A11	〃	38. 5	43. 4					
A12	〃	43. 4	43. 4	48. 4	48. 4	54. 4		
A13	〃	43. 4	43. 4	48. 4	48. 4	52. 4		
○	C18	守る会々員	38. 3	43. 4	48. 4	48. 4	53. 4	
○	C19	非組合員	38. 3	43. 4	48. 4	48. 4	53. 4	
○	C20	〃	38. 5	43. 4	46. 4	46. 4	52. 4	53.10
	C21	〃	43. 4	43. 4	49. 4	49. 4	52. 4	53.10

(注) C18は49年6月、C19は50年10月、C20は49年11月、それぞれ組合を脱退している。

表12 [44年4月、5級に格付けされた者(以下「Eグループ」という。)]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A14	組合員	年月 44. 4	年月 44. 4	年月 49. 4	年月 49. 4	年月	年月	年月
○ C22	守る会々員	39. 3	44. 4	49. 4	49. 4	52. 4	53.10	
○ C23	〃	44. 4	44. 4	49. 4	49. 4	53. 4		
○ C24	〃	44. 4	44. 4	49. 4	49. 4	52. 4		

(注) C22、C23及びC24は、49年6月、それぞれ組合を脱退している。

表13 [45年4月、5級に格付けされた者(以下「Fグループ」という。)]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A15	組合員	年月 40. 3	年月 45. 4	年月	年月	年月	年月	年月
A16	〃	45. 4	45. 4					
A17	〃	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
A18	〃	45. 4	45. 4	50. 4				
A19	〃	45. 4	45. 4	52. 4	53.10			
○ C25	守る会々員	40. 8	45. 4	49. 4	49. 4	52. 4	53.10	
○ C26	〃	41. 6	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
○ C27	〃	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
○ C28	非組合員	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4	53. 4		
○ C29	〃	45. 4	45. 4	50. 4	50. 4			

(注) C25及びC27は49年6月、C26は50年4月、C28は51年7月、C29は54年2月、それぞれ組合を脱退している。

表14 [46年4月、5級に格付けされた者(以下「Gグループ」という。)]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
A20	組合員	年月 41. 2	年月 46. 4	年月	年月	年月	年月	年月
A21	〃	41.10	46. 4	53. 4				
A22	〃	42. 3	46. 4	52. 4				
A23	〃	43. 2	46. 4	50. 4				
A24	〃	46. 4	46. 4					
A25	〃	48. 4	48. 4	51. 4	52.10	54. 4		
○ C30	守る会々員	42. 2	46. 4	50. 4	50. 4			
○ C31	〃	42. 3	46. 4	51. 4	52.10	54. 4		

○	C 32	〃	43. 7	46. 4	50. 4	50. 4	54. 4		
○	C 33	〃	48. 4	48. 4	51. 4	52. 10	52. 4		
○	C 34	〃	48. 4	48. 4	51. 4	52. 10	54. 4		
○	C 35	非 組 合 員	41. 7	46. 4	51. 4	52. 10			
○	C 36	〃	41. 11	46. 4	54. 4				
○	C 37	〃	42. 3	46. 4	51. 4				

- (注) 1. A25、C33及びC34は、大学院卒業後会社に入社したため、48年4月、5級に格付けされているが、その後の昇級、昇格の基準の適用は、46年4月、5級に昇級ないし格付けされた者とほぼ同様であるので、Gグループに掲げた。
2. C30、C31、C33及びC34は49年6月、C32は49年12月、C35は50年9月、C37は50年10月、それぞれ組合を脱退している。C36は、49年6月組合を脱退したが、51年6月再加入し、再度52年2月組合を脱退している。

表15 「47年4月、5級に格付けされた者（以下「Hグループ」という。）」

氏 名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇株	8級昇級
		年月	年月	年月	年月	年月	年月	年月
A26	組 合 員	41. 10	47. 4	53. 4				
A27	〃	42. 1	47. 4	54. 4				
A28	〃	42. 3	47. 4	53. 4				
A29	〃	42. 3	47. 4	53. 4				
A30	〃	42. 5	47. 4					
A31	〃	42. 5	47. 4	51. 4				
A32	〃	43. 2	47. 4	52. 4				
A33	〃	47. 3	47. 4	53. 4				
A34	〃	47. 4	47. 4	53. 4				
○	C 38	守る会々員	41. 10	47. 4	49. 4	49. 4	53. 4	
○	C 39	〃	42. 3	47. 4	51. 4	52. 10	54. 4	
○	C 40	〃	42. 11	47. 4	51. 4	52. 10	54. 4	
○	C 41	〃	43. 2	47. 4	51. 4	52. 10	54. 4	
○	C 42	〃	43. 2	47. 4	51. 4	52. 10	54. 4	
○	C 43	非 組 合 員	41. 8	47. 4	54. 4			
○	C 44	〃	42. 1	47. 4	51. 4			
○	C 45	〃	42. 1	47. 4	51. 4			

- (注) C38、C39、C40及びC41に49年6月、C45は49年12月、C42は50年3月、C44は50年8月、C43は53年4月、それぞれ組合を脱退している。

表16 [48年4月、5級に格付けされた者 {以下「Iグループ」という。}]

氏名	組合員・非組合員等の別	入社	5級	6級昇級	主任昇格	7級昇級	係長昇格	8級昇級
		年月	年月	年月	年月	年月	年月	年月
A35	組合員	42. 2	48. 4	53. 4				
A36	〃	42. 4	48. 4					
A37	〃	42. 5	48. 4	52. 4				
A38	〃	43. 3	48. 4					
A39	〃	43. 4	48. 4	53. 4				
A40	〃	43. 4	48. 4					
A41	〃	44. 4	48. 4					
A42	〃	44.10	48.10	54. 4				
A43	〃	44. 3	48. 4					
○ C46	守る会々員	42. 4	48. 4	54. 4				
○ C47	〃	42.12	48. 4	51. 4	52.10			
○ C48	〃	43. 4	48. 4	53. 4				
○ C49	〃	43. 9	48. 4	51. 4	52.10			
○ C50	〃	43. 9	48. 4	51. 4	53.10			
○ C51	〃	43. 9	48. 4	53. 4				
○ C52	〃	43. 9	48. 4	51. 4	53.10			
○ C53	〃	43. 9	48. 4	53. 4				
○ C54	〃	44. 3	48. 4	53. 4				
○ C55	〃	50. 9	50. 9	52. 4	53.10			
○ C56	非組合員	42. 8	48. 4	51. 4	53.10	54. 4		

(注) 1. C55は、大学院卒業後の入社であるため、50年9月、5級に格付けされているが、その後の昇級、昇格の基準の適用は、48年4月、5級に昇級ないし格付けされた者とはほぼ同様なので、1グループに掲げた。

2. C46、C47、C48、C49、C50、C51、C52、C53及びC54は49年6月、C56は50年10月、それぞれ組合を脱退している。

5 会社施設の使用拒否について

(1) 52年4月18日、組合は、52年度賃上げ等に関する会議を開催するため、使用日を4月18日と記載して、会社に社員食堂の使用許可願を提出した。会社は、従前の例（後記(6)）にならってその使用を許可した。

(2) 4月18日、この会議に出席するため、参議院議員C57（以下「C57議員」という。）は、会社の守衛室で来訪の意を告げ記帳を済ませ、出迎えに来た組合員とともに組合事務所に行き、副執行委員長A1とあいさつを交わした後、社員食堂に入った。そしてC57議員はここで約40分間組合員らと懇談した（以下この会議を「4・18会議」という。）。

(3) 5月14日、会社は、この4・18会議に関し、組合に対して「会社が組合に会社施設の

使用を許可したのは、出席者が従業員に限られ部外者は含まれていないとの確認を得たからであるが、組合はこの確認にも拘わらず、会社の許可なく部外者であるC57議員を社員食堂に入れ、約50分間同人に演説を行わせた。これは前記の確認に反する行為であるから始末書の提出を求める。始末書が提出されない限り、今後会社施設の使用を許可しない。」旨を内容とする「警告並びに通告書」を組合あてに発した。

なお、この4・18会議には、組合の上部団体の役員がC58が出席していたが、組合は、会社からC58の出席について何ら抗議を受けていない。

- (4) 5月18日、組合は、①4・18会議のための会社施設使用許可には部外者が出席しないことの確認はなされていなかったこと、②C57議員は演説を行ったものではないこと等の点について、会社の通告には重大な事実誤認があるとして会社に抗議し、不当な文書を即刻撤回するよう申し入れたが、始末書の提出には応じなかった。
- (5) 5月25日、組合が、会社に施設使用許可願を提出したところ、会社がこれを不許可としたため、組合は、上記同様の理由を述べて抗議するとともに、上記通告及び施設使用不許可の撤回を要求した。しかし、6月1日、会社は、組合に上記通告を撤回する意思がない旨回答し、それ以降初審審問終結時に至るまで始末書の提出はなく、施設管理上使用を認めないのは当然であるとして、組合に対して会社施設の使用を拒否している。
- (6) ところで、施設の使用については、特段の規則や覚書等による取り決めもないが、45年11月に組合を結成してから2、3カ月経過したころから4・18会議までの間、組合は、事前に施設使用許可願を会社に提出し、その許可を受けて、会社内の社員食堂、大会議室、休憩室等を組合大会、執行委員会、職場集会等のために利用しており、会社は業務に支障のない限りこれを許可するのが慣例となっていた。

また、定期大会等には、上部団体役員とか、訴訟弁護団等の部外者を来賓に招く場合があり、年間30ないし40人ぐらいの部外者が参加していた。しかし、施設使用許可願に外部からの出席者名を記載するということは、特別な場合を除いてほとんど行われず、部外者は守衛室で記帳を済ませ組合大会等に参加していた。これに対して会社は、特に異義を申し出ることはなかった。

なお、施設使用許可願には、外部参加者の有無を記載する欄はない。

6 チェック・オフについて

- (1) 会社は、組合との合意により、46年2月から、労働組合費等について、毎月チェック・オフを実施していたが、その項目を明確にするため、47年10月16日、組合と会社間で、チェック・オフに関する協定が締結された（以下この協定を「47年協定」という。）。
- (2) 49年8月、組合と会社は、合意のうえ、更に共済掛金についても、チェック・オフを実施することにした。
- (3) 50年3月17日、組合と会社間で、47年協定とほぼ同一内容の協定が締結された（以下この協定を「50年協定」という。）。

50年協定によれば、賃金からチェック・オフする項目として、従業員貯金、会社立替金、共済会融資返済金及びその利息、共済会からの購入物品代金、住宅資金の積立金及び返済金、社宅家賃・水道料、寮費、食費、社会保険料、生命保険料、損害保険料、労働組合費、労働金庫積立預金と定められている。

- (4) 46年2月から52年2月までの間、会社は47年協定及び50年協定のチェック・オフ項目

並びに共済掛金について、労使間に争いなくチェック・オフを実施してきた。

また、チェック・オフの方法は、①定期組合費については、基本給の2%を、毎月の賃金及び夏季・冬季一時金支給時の年14回、②臨時組合費については、組合からの依頼の都度、③労働金庫積立金については、上記①と同様に年14回、④共済掛金については、賃金支給時の年12回であった。

なお、上記③の労働金庫積立金とは、上記(3)認定の50年協定においては、労働金庫積立預金と定められているものである。

(5) なお、組合規約(第43条)によれば「組合費は、基本給の2%(10円未満は切りすて、夏季、冬季一時金を含む年14回)とし、組合費に不足の生じた場合は、執行委員会の動議に基づき、職場委員会で決議し、臨時徴収できる。」旨定められている。

(6) ア 52年3月23日、会社は、文書で組合に対し、チェック・オフの対象者である現在の在籍組合員が明確でないとして、組合員名簿の提出を申し入れた。

イ 同年2月まで、組合は、組合員の加入脱退の都度、会社に連絡し、会社はそれによって、組合員のチェック・オフを実施していたが、会社の前記申し入れに基づき、4月1日、組合は組合員名簿を提出のうえ「従来どおりのチェック・オフを実施するよう」申し入れたところ、4月11日、会社は組合に「従来どおりのチェック・オフを行う根拠を、文書で明らかにするように」との申し入れを行った。

ウ このような経緯があつて、表17のとおり、会社は、同月3月分、4月分の各賃金から毎月の定期組合費及び労働金庫積立金、臨時組合費のチェック・オフをそれぞれ実施せず、また、5月分についても組合がチェック・オフを依頼しなかった臨時組合費は別として、定期組合費及び労働金庫積立金のチェック・オフを実施しなかった。しかし、共済掛金については、チェック・オフを実施している。更に、6月分以降は表17のとおり臨時組合費を除いて再開と中止を繰り返し、56年9月には全てのチェック・オフを中止している。

(7) 52年6月、組合は大阪地労委に対して、会社が定期組合費、臨時組合費、労働金庫積立金及び共済掛金についてチェック・オフを実施しないのは不当労働行為であるとして、救済申立て(52年(不)48号)を行った。

(8) 55年6月6日、大阪地労委は、会社に対して上記救済申立事件に関し、臨時組合費についてのチェック・オフの再開を命じたが、定期組合費、労働金庫積立金及び共済掛金については、会社が、チェック・オフを中止していると認めるにたる疎明がないことを理由に組合の救済申立て(50年(不)59号、52年(不)48号及び53年(不)66号併合事件、以下「別件救済命令」という。)を棄却した。その後、会社は、これを不服として当委員会に再審査申立てを行ったが、58年8月3日、当委員会は、大阪地労委の命令をほぼ全面的に維持する再審査命令を発したところ、会社は、58年10月4日、東京地裁に行政訴訟を提起し、現在、同地裁に係属中である。

なお、当委員会の申立てにより東京地裁は、60年1月25日、緊急命令を決定したが、会社は、この決定に従い同年2月以降、臨時組合費のチェック・オフを実施している。

(9) ア 55年6月23日、組合は会社に対し、文書で「47年協定及び50年協定に基づくチェック・オフの対象範囲がこれら協定の文言上明確でないため、これについての会社との間の紛争を少なくし、その対象範囲を明確にするための協定を締結したい。」旨提案し

た。

イ これについて、7月1日、会社は、組合に対し、文書で「組合の申し入れは、50年協定の変更を求めるものであると思料する。会社も現行協定を維持できないので、会社案を近日中に提出する。」旨回答した。

なお、会社に、表17のとおり、55年3月以降から56年8月まで、55年6月及び8月を除いた各月賃金から定期組合費、労働金庫積立金のチェック・オフを実施している。

(10)ア 56年8月10日、会社は、組合に対し、文書で「貴組合との50年協定は既に失効しているのでこれについて労使間に新たに協定が成立し次第チェック・オフを実施したい。

その項目は会社立替金、共済会融資金及びその利息、財形貯蓄積立金及び借入返済金、社宅家賃・水道料、寮費、食費、社会保険料、生命保険料、損害保険料、労働組合費（ただし、毎月基本給の2%の定期徴収として臨時徴収は除く。）とする旨の協定案を提示した。

イ 8月24日、組合は、会社に対し、文書で「会社が主張している50年協定の失効とは、如何なる内容か、またその根拠と合理的理由について回答を求める。」旨申し入れたが、会社は初審申立てまでの間その回答をしなかった。

(11)ア 56年9月1日、組合は、会社に対し、文書でチェック・オフの実施を申し入れた。

イ 9月25日、会社は、組合に対し、文書で「50年協定は既に失効している。56年8月10日付け会社提案（上記6の(10)のア）について、労使間に合意が成立し次第チェック・オフを実施したい。」旨回答した。

(12) 会社は、組合が協定締結を拒否しているとして、表17のとおり56年9月分以降初審審問終結時まで定期組合費、臨時組合費、労働金庫積立金及び共済掛金についてのチェック・オフを中止している。

(13) 会社は、守る会との間で、55年2月28日付けで協定を締結し、チェック・オフする項目を、「所得税、市民税、社会保険料等法令によりチェック・オフするもの、団体生命保険料、損害保険料、共済会預け金、返還金、融資金及びその利息、会社立替金、住宅資金の積立金及び返済金、社宅家賃・水道料、寮費、食費、職場と生活を守る会々費」と定めたうえ、初審審問終結時現在、チェック・オフを実施している。

表17 チェック・オフ実施状況一覧表（昭和52年3月～同56年9月）

給 与 月	定期組合費	臨時組合費	労働金庫積立金	共済掛金
52年 3月	×	×	×	○
4 "	×	×	×	○
5 "	×	△	×	○
6 "	○	△	○	○
7 "	○	×	○	○
8 "	○	×	○	○
9 "	○	×	○	○
10 "	○	×	○	○
11 "	○	×	○	○

12 "	○	×	○	○
53年 1 "	○	×	○	○
2 "	×		×	○
3 "	×		×	○
4 "	×		×	○
5 "	○		○	○
6 "	×		×	○
7 "	×		×	×
8 "	×		×	×
9 "	○		○	×
10 "	○		○	×
11 "	×		×	×
12 "	○		○	
54年 1 "	○		○	
2 "	○		○	

給 与 月	定期組合費	臨時組合費	労働金庫積立金	共済掛金
54年 3月	○		○	
4 "	○		○	
5 "	○	×	○	
6 "	○	×	○	
7 "	○	×	○	
8 "	○	×	○	
9 "	○	×	○	
10 "	○	×	○	
11 "	○	×	○	
12 "	○	×	○	
55年 1 "	○	×	○	
2 "	×	×	×	
3 "	○	×	○	
4 "	○	×	○	
5 "	○	×	○	
6 "	×	×	×	
7 "	○	×	○	
8 "	×	×	×	
9 "	○	×	○	
10 "	○	×	○	
11 "	○	×	○	

12 "	○	×	○	
56年 1 "	○	×	○	
2 "	○	×	○	
3 "	○	×	○	
4 "	○	×	○	
5 "	○	×	○	
6 "	○	×	○	
7 "	○	×	○	
8 "	○	×	○	
9 "	×	×	×	

賞与月	定期組合費	労働金庫積立金
52年夏	○	○
〃 冬	×	×
53年夏	×	×
〃 冬	×	×
54年夏	×	×
〃 冬	×	×
55年夏	×	×
〃 冬	×	×
56年夏	×	×

(注) ○ 印：実施したことを示す。

× 印：実施しなかったことを示す。

△ 印：徴収の必要がなかったため組合が依頼しなかったことを示す。

空白欄：会社が実施しないことが明白であったため組合が依頼しなかったことを示す。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、①53年度、54年度及び55年度の賃上げについて、いわゆる「80%条項」を実施したこと、②52年、53年、54年及び55年の夏季一時金及び冬季一時金について、他組合員と比較して査定を低く押さえ組合の組合員を不利益に取り扱ったこと、③組合員の昇級、昇格について、組合員とその他の者を差別的に取り扱ったこと、④会社施設について、組合にその利用を許可しないこと、⑤チェック・オフについて、チェック・オフに関する50年協定を破棄し、56年9月以降定期組合費等のチェック・オフを実施しなかったことがそれぞれ不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てている。

一方、組合は、初審命令が、①53年3月30日以降に係る昇級、昇格差別の申立てについて、申立期間を徒過したものとして却下したこと、②ポスト・ノーティスについて、組合が請求している陳謝文が認容されなかったことを不服として再審査を申し立てている。

1 昭和53年度、54年度及び55年度の賃上げについて

(1) 会社は、53年度、54年度及び55年度の賃上げ（以下「各年度の賃上げ」という。）につ

いて、次のとおり主張する。すなわち、①各年度の賃上げに関する協定は、会社と組合との間の十分な団体交渉の成果を踏まえて締結したもので、協定の内容は、各年度の全日シとの協定書と同様であり、その趣旨は80%条項に関する部分等を含めて団体交渉の席上で十分に説明されている、②80%条項は、従業員間の衡平と稼働率向上を目的として組合の同意を得て定められたものであり、その適用は、組合員であると否にかかわらずいかなる区別を設けるものでもない。したがって、80%条項は不当労働行為とは何のかかわりもないから、その当否を労働委員会が判断すること自体越権行為であって違法である。

(2) そこで、会社主張についてみるに、本件80%条項を含む、各年度の賃上げに関する協定は、一応締結するに至ってはいるものの、次のような経緯がある。

① 組合と会社との団体交渉については、前記第1の2の(2)のケ認定のとおり、従来から会社は、組合から申入れがあってもその指定日に応ずることはほとんどなく、組合の申入れとは別に会社が交渉の日時、場所、出席人員、議題を決めて、これに組合が文書で応諾しない限り団体交渉を行わないという態度をとってきたのであるが、本件各年度の賃上げに関する交渉においても、会社は、同様の態度をとり続けており、妥結に至るまでの交渉回数も全日シとの交渉の方が圧倒的に多いことが認められる。こうした組合に対する会社の交渉態度は、全日シに対する会社の交渉態度と比較して誠意が乏しいと言わざるをえない。

これらのことと妥結月払条項の提案とを併せ考えれば、各年度の賃上げに関する協定が組合との十分な交渉の結果締結されたものであるとの会社の主張は採用できない。

② 80%条項は、各年度の全日シとの協定と同一内容であるが、前記第1の2の(1)のイ認定のとおり、この条項には稼働率の算出の基礎となる逸失時間の項目として、遅刻、早退、欠勤、私用外出のように、本人の責に帰すべきものも含まれている。しかし、他の項目、年次有給休暇、生理休暇、産前産後休暇、育児時間、労災休業、労災通院などの項目は、法の趣旨からみて、稼働率の算出の基礎となる逸失時間の項目に含めるには適切でない。また、産前産後休暇のような母性保護に関する項目については、各年度の組合と全日シとの男女の構成割合をみると、前記第1の2の(2)のク、(3)のカ及び(4)のキ認定のとおり、組合の組合員のほぼ半数が女子であるのに対して、全日シ組合員の女子の占める割合は15%前後であること、また、労災休業、労災通院については、80%条項が導入された51年当時、労災認定患者が、組合の組合員には20名ぐらいいたが、全日シ組合員には1名もおらず、しかも、前記第1の2の(3)のカ認定のとおり、54年当時の組合の組合員には相変わらず20名ぐらい労災認定患者がいることなどからして、この80%条項を現実に適用した場合、全日シ組合員に比べ組合の組合員に多大の影響を及ぼすことが予測されるなかで、各年度の賃上げ交渉において、会社から提案されたものであることが認められる。

さらに、会社は、80%条項の適用状況をほとんど明らかにしておらず、これら80%条項の適用が公平に行われたとする疎明はない。

以上の諸事情を総合して考えると、会社は80%条項によって全日シ組合員より組合の組合員にとって不利益な結果を生じせしめることを企図し、団体交渉において、日時、交渉時間等を限定してその進行を困難ならしめ、併せて妥結月払条項の提案とあいまっ

て組合をして会社の提案どおりの協定を締結せざるを得ない立場に追い込んだものである。

会社のこのような行為は各年度の賃上げについて、組合の組合員を全日シ組合員に比して不利益に取り扱うとともに、組合の組合活動の牽制とその弱体化を意図したものであって、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とした初審判断は相当である。

もっとも、各年度の賃上げに当たって、組合は会社と協定を締結していることは会社主張のとおりである。しかしながら、組合は、妥結月払条項との関係上、4月中に協定を締結する必要があると判断し、53年度の賃上げについては同年4月28日、「80%条項の不当性については、今後とも争ってゆく。」旨を表明して協定を締結しており、また、54年度の賃上げについては同年4月27日、55年度の賃上げについては同年4月28日に、それぞれ「やむを得ず協定は締結するが、80%条項及び妥結月払条項の不当性については、引き続き団体交渉及び公的機関で会社の責任を追求してゆく。」旨を言明している。この協定締結に至った前記認定の事実の経緯にかんがみると、組合は、やむなく調印に追い込まれたものであると認めざるを得ず、組合が協定に調印していることをもって上記判断を左右するものではない。

なお、本件の救済として、大阪地労委昭和54年（不）第16号事件命令主文第1項並びに大阪地労委昭和55年（不）第21号及び昭和56年（不）第24号併合事件命令主文第1項は、会社に対して、締結した協定の条項の撤回を命じているが、これは表現として妥当を欠くので主文のとおり変更した。

2 夏季一時金及び冬季一時金について

(1) 会社は、次のとおり主張する。すなわち、①53年、54年及び55年の夏季一時金及び冬季一時金（以下「各年の各一時金」という。）の協定は組合との団体交渉の成果を踏まえて締結されたものであり、その内容も各年の各一時金の全日シとの協定と全く同様である、②個別の従業員に対する各年の各一時金の支給月数は、評定点に基づいて部門間の調整を行い、その結果によって支給月数が決定される仕組みとなっており、支給月数決定の妥当性については、いかなる疑問もない、③組合の組合員は、本社の事務職、作業職が、全日シ組合員は、営業所の外勤職がそれぞれ中心をなしているが、両組合の組合員の職種、学歴構成、性別構成等に差があるから、一時金の平均支給月数の対比の前提となる同質性を欠いており、これらの差を無視しての対比は意味がない。したがって、一時金の支給月数は、内勤者で構成されている組合の組合員中の事務職の者と、それと類似の職務に従事している全日シ組合員中の事務職の者とを比較すべきであり、この比較によれば、各年の各一時金の支給月数において両者間に、いわゆる「有意差」は認められない、④また、52年の夏季一時金及び冬季一時金に関する申立ては、行為の日から1年を経過してなされているから却下されるべきである。

(2) 会社は、各年の各一時金については、組合と十分な団体交渉を行った結果合意に達し、協定が締結されたものであると主張する。しかしながら、前記第1の2の(2)のケ認定のとおり、会社の一時金に関する団体交渉に臨む態度は賃上げ交渉の場合と同様であり、また、53年夏季一時金の交渉において見られるように、会社は、全日シに対しては、一時金の上積み分についての交渉を行うとともに妥結時において上積み分を示しているが、

組合に対しては、上積み分についての交渉はなく、妥結時においても上積み分を示すことを拒否するという会社の態度に徴すれば上記会社の主張は到底採用し得ないものである。

(3) 会社は、個別の従業員に対する各年の各一時金の支給月数は、人事考課の評定点に基づいて部門間の調整を行い、その結果によって支給月数が決定される仕組みとなっており、支給月数決定の妥当性についていかなる疑問もないと主張する。しかしながら、会社は、考課査定制度の仕組みと組合の組合員の査定結果を明らかにしたのみで、組合の組合員以外の全日シ組合員や守る会々員などについての査定結果を一切明らかにせず、かつどのように適正な考課査定や部門間調整がなされ、その結果、妥当な支給月数の決定を行っているかについて立証していないのであるから、上記の会社の主張は採用できない。

(4) 会社は、一時金の平均支給月数の対比については、両組合の間には職種、学歴構成、性別構成に差があり同質性を欠くので、両組合の組合員の事務職の者で比較すべきであると主張する。

たしかに、前記第1の3の(1)のオ、表4認定のとおり、組合の組合員と全日シ組合員の職種、学歴及び性別構成等に差異があることが認められる。そして、会社は、組合の組合員について、職種、学歴及び性別によって平均支給月数に格差があることを明らかにしている。しかしながら、従業員全体について、職種、学歴及び性別によって格差があることの疎明をしていないこと、また、前記第1の3の(1)のオ認定のとおり、上記一時金の考課査定には、職種、学歴及び性別による評定項目はなく、これらの要素が考課査定に反映されるような仕組みにはなっていないこと、及び会社は、考課査定に当たり各部門の平均が60点となるように評定する旨を指示していること等からすれば、組合の組合員と全日シ組合員の職種、学歴及び性別構成等に差異があるからといって、そのことのみをもってただちに、両組合の平均支給月数の格差を正当づけることには、合理性が認められない。

(5) 各年の各一時金における考課査定は、前記第1の3の(1)のエ認定のとおり、一時金の上積み分についてのみ行われるものであるから、上積み分を組合の組合員と全日シ組合員の各平均で比較すると表18のとおりであり、両者の間に相当の格差があることが認められる。

表18

組合別 一時金	組合の組合員	全日シの組合員
53年夏季一時金	0.46 ヲ月	0.55 ヲ月
53年冬季一時金	0.275 ヲ月	0.55 ヲ月
54年夏季一時金	0.347 ヲ月	0.65 ヲ月
54年冬季一時金	0.2 ヲ月	0.45 ヲ月
55年夏季一時金	0.31 ヲ月	0.65 ヲ月
55年冬季一時金	0.2 ヲ月	0.45 ヲ月

しかし、会社は、この格差が適正な考課査定によるものであると主張するのみで、そ

の疎明がなされておらず、また、会社が提出した考課査定に関する書証は、被評定者が属している部署の上司ではなく、他の部署の上司が評定している等の誤謬がみられるなど、その信憑性を疑わざるを得ないものすらある。

以上のことと上記(2)の会社の団体交渉に臨む態度及び組合結成以来、会社と組合との間に紛争が相次ぎ、対立が顕著であったことを考え併わせると、本件各年の各一時金の考課査定について、組合の組合員と全日シ組合員との間に生じた上記格差は、組合を嫌悪した会社が、組合の組合員なるが故になした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認めざるを得ない。

- (6) また、会社は、52年夏季一時金及び同年冬季一時金問題について、組合の申立ては行為の日から1年を経過しているから却下すべきであると主張する。

52年夏季一時金及び同年冬季一時金問題については、前記第1の3の(1)のキ及び(2)のオ認定のとおり、上記各一時金の決定及び支払の日から本件不当労働行為の救済申立てがあった54年3月31日までに既に1年を経過している。初審命令は、差別の存在を知った日、もしくは知り得べきであると客観的に認められる日から1年以内に救済申立てを行うことができると解すべきであるとして、52年夏季一時金及び同年冬季一時金の救済申立ては、差別の存在を知り得べき日から1年以上を経過しているとは考えられないとして救済申立てを受けている。しかし、仮にそうだとした場合、組合は、本件一時金について差別の存在を知り得た日を疎明しておらず、かえって、組合は51年の一時金の差別について申立期間内に救済申立てをしているのであるから、本件一時金についてもその支給直後に疑問を持ち、申立期間内には、その差別の存在を知り得たものと推認するのが相当である。したがって、労働組合法第27条第2項及び労働委員会規則第34条第3号の規定により労働委員会としてこの救済申立てを受けることはできないのであって、この点の初審判断は失当である。よって、この部分に関する本件初審命令主文を主文のとおり変更した。

なお、①大阪地労委昭和54年(不)第16号事件主文第2項は、53年度賃上げにおける80%条項該当の組合の組合員に対する53年夏季一時金及び同年冬季一時金の是正について命じたものであり、同第4項は、上記80%条項該当の組合員を含む組合の組合員に対する上記一時金及び52年夏季一時金、同年冬季一時金の再査定について命じたものであるが、上記80%条項該当の組合員については、同第2項による是正のみで足りると誤解されるおそれがあること、②同第4項は組合の組合員に対する上記一時金の査定部分の再査定に当たっては、組合の組合員のうち、その支給月数が全日シ組合員の平均支給月数以上の者についてはそのまとし、下回る者については全日シ組合員の平均支給月数と同一にするよう命じたものと誤解されるおそれがあること、③また、大阪地労委昭和55年(不)第21号及び昭和56年(不)第24号併合事件命令主文第2項及び第3項についても同様のことがいえること、以上の理由をもって主文のとおり変更した。

3 組合員の昇級、昇格について

- (1) 会社は次のとおり主張する。すなわち、①職種の差がなく同質性の認められる内勤者の昇級に要した年数について組合と全日シの各組合員を対比すると、5級から6級への昇級、6級から7級への昇級はいずれも組合の組合員の方が早く、昇級について組合の組合員が差別されて不利益に扱われているということはない。また、内勤者の昇格に要

した年数について、組合と全日シの各組合員を対比すると、入社から主任任用までの期間、主任任用から係長任用までの期間は、いずれもほとんど差がなく、昇格について組合の組合員が不利益に扱われているということはありません、②初審命令は、勤続年数だけを基準として、全日シ組合員、守る会々員及び非組合員らの昇級や主任、係長への昇格に準じて同様の取り扱いをせよということであるが、これは会社の評定制、資格級制度、職階制度を全く無視したもので違法である。

- (2) そこでまず、会社が主張する第1点についてみると、会社は、職種に差がなく同質性の認められるものとして内勤者をあげ、51年から55年までの間に昇級、昇格した内勤者について、組合員と全日シ組合員別に昇級、昇格に要した期間の平均を明らかにしているが、そのことのみをもって、組合が救済を求めている組合員の昇級、昇格していない者について不利益扱いはなかったということとはできない。

ところで、組合員とその他の者との間に格差があるか否かは、前記第1の4の(1)のウ認定のとおり5級までは各級の滞留年数を経過し、その間所定の出勤率さえ満たせば1ランク上の資格級に昇級することとなっているのであるから、同時期に5級に到達した者のそれ以後の昇級、昇格状況を比較するのが適切である。そこで、前記第1の4の(2)認定の各表から同時期に5級に到達した者のそれ以後の昇級、昇格の状況をみると、組合員と全日シ組合員、守る会々員及び非組合員との間には、個々人によって程度の違いはあるものの格差が認められる。確かに、会社は、この格差について昇級、昇格の基礎となる組合の組合員の勤務成績、能力、士気等考課査定について疎明を行ったが、これと比較すべき全日シ組合員、守る会々員及び非組合員については明らかにしておらず、この疎明からだけでは、その格差が合理的であると認められないのであって、会社の主張は採用できない。

このように、組合の組合員と全日シ組合員、守る会々員及び非組合員との間に昇級、昇格について格差があり、その格差に合理性が認められず、しかも前記第1の2乃至6認定のとおり、賃上げ、各年の夏季一時金及び冬季一時金、施設利用及びチェック・オフなどをめぐり組合と会社との対立関係が年々激化していることを併せ考えると、組合を嫌悪した会社が昇級、昇格について組合の組合員らを不利益に取り扱い、もってその組織の弱体化を意図したものと認めるのが相当であり、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断した初審命令は相当である。

次に、会社主張の第2点について、初審命令は、会社の評定制、資格制度、職階制度を無視したものであり違法であると主張する。しかしながら、労働委員会は、不当労働行為が行われた場合、その不当労働行為を差し止め、不当労働行為によって生じた労使関係の歪みを除去し、できるだけ不当労働行為がなかった状態、すなわち、正常な労使関係を回復させるために必要な裁量権を有するものである。

したがって、組合の組合員と全日シ組合員、守る会々員及び非組合員との昇級、昇格の格差は、上記判断のとおり合理性がなく、不当労働行為とされる以上、その救済措置として、必要な範囲内で、昇級、昇格したのものとして取り扱うよう命ずることは、救済に関する労働委員会の裁量の問題である。

よって、会社の主張は採用できない。

なお、会社は主任や係長という職階は、それぞれ業務の範囲や性格が明確に定められ

ており、これを無視して主任又は係長に任用することはできないと主張するが、前記第1の4の(1)のキ認定のとおり、主任又は係長の職階と業務内容の関係については、必ずしも両者に結びつきは認められず、むしろ主任又は係長は会社における待遇上の一つの資格とみるのが相当であり、この点に関する会社の主張も採用し得ない。

(3) 救済方法等

組合は、昇級、昇格問題について、本件はいわゆる継続する行為に該当するものであるから、初審が53年3月30日以前に係る昇級、昇格についての申立てを却下したことは、失当であると主張する。

ところで、それぞれの手続きを経て行われる昇級、昇格の決定行為は、その都度独立した行為であり、それ自体完結する1回限りの行為と解するのが相当である。したがって、救済申立ての1年前である53年3月30日以前に係る昇級、昇格についての申立てを却下した初審判断は相当である。

本件昇級、昇格についてみると、6級以上の昇級については、前記第1の4の(1)のイ認定のとおり年1回、53年の場合4月に行われている。また、昇格については、有資格者の中から候補者をその所属長が推薦し、経営会議で決定されるが、前記第1の4の(2)認定のとおり53年には10月に行われているのであるから、本件は申立て時より1年前以内の53年4月でなされるべき昇級及び同年10月でなされるべき昇格について、組合員に対する差別がなされているとの申立てと解するのが相当である。そして、昇級、昇格に関する不利益取扱いの申立てについては、申立日より1年前以内の昇級、昇格時点において、会社による不利益取扱いの事実が認められ、かつ、その不利益取扱いが、会社によってそれ以前になされた昇級、昇格に関する作為又は不作為によるものであることが認められる場合であっても、現に存する差別ないしは不利益取扱いについて救済を求めている場合には、会社に対して、その差別ないしは不利益取扱いの是正を命じることは、労働組合法第27条第2項に何ら抵触するものではない。

そこで、本件救済方法であるが、これについては、前記第1の4の(2)認定の各グループ内における全日シ組合員、守る会々員及び非組合員のうち、ほぼ平均的に昇級、昇格している者と同様に、またその平均的昇級、昇格者がいないときは、その平均に近い下位者と同様に取り扱うのが相当と認められ、この点についての初審判断は相当である。

したがって、別紙氏名欄に掲げる各人について、53年4月時点で資格級欄に掲げる資格級に、また、同年10月時点で職階欄に掲げる係長ないし主任にそれぞれ昇級、昇格したものと取り扱うのを相当と判断する。

なお、A26、A27、A28、A29、A31、A32、A33及びA34については、前記第1の4の(2)、表15認定のとおり、53年4月時点において比較すべきC39らが7級に昇級していないのであるから7級への昇級は認められない。同趣旨でA30は7級への昇級は認められないが、前記C39らが既に6級に昇級しているのであるから、6級に昇級したものと取り扱うのが相当である。

また、組合は、A13について救済を求めているが、昭和53年10月時点において比較すべきC18らが係長に昇格していないのであるから救済の必要は認められない。同じくA37、A35及びA39についても救済を求めているが、同趣旨で救済の必要は認められない。

以上の理由により、大阪地労委昭和54年（不）第16号事件命令主文第5項を主文のと

おり変更した。

4 会社施設の使用拒否について

- (1) 会社は次のとおり主張する。すなわち、会社施設を使用するに当たっては、会社に許可願を提出し、許可を得ることとされていた。特に、部外者が参加する場合には、その旨を記載するよう徹底しており、組合も従前は、これに従っていた。ところが、52年4月18日、組合は、部外者が参加する旨の断りなく、部外者であるC57議員を社員食堂に入れ、組合の会議に出席させたので、会社施設使用手続違反として始末書の提出を求めたが、組合がこれに応じないため、以後の会社施設の使用を認めていないもので、施設管理上当然である。

そこで判断するに、まず、4・18会議以前における組合の会社施設の使用についての経緯をみると、前記第1の5の(6)認定のとおり年間30ないし40人の部外者が会社施設を使用した組合大会等に参加していた。ところで、会社施設の使用については、特段の規則や組合との覚書等もなく慣行によっていたが、前記第1の5の(6)認定のとおり、許可願には部外の参加者名を記載する欄もなく、また、部外者が参加する旨を記載することはほとんどなかった。さらに、このことについて会社から異議の申出があったこともなく、会社施設の使用が、不許可となることもほとんどなかった。

また、4・18会議には、前記第1の5の(3)認定のとおり、組合の上部団体のC58も出席しているが、これについて会社は特段問題視していないことなどから判断するに、部外者が参加する場合の手続が徹底され、組合もこれに従っていたとする会社の主張は採用できない。

また、会社が、本件についての警告文を発したのは約1カ月後の5月14日であること、会社施設の使用について組合と何ら話し合いをしていないこと及び上記経緯、さらには、本件労使の対立状況を考慮するとき、会社が組合の会社施設の使用を拒否した真の意図は、C57議員が来訪し組合員の会議に参加したことを契機として、組合の諸会議の開催及びこれへの組合員の参加を困難ならしめることをもって組合組織を弱体化せしめることにあったと認めるのが相当であり、これら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とした初審判断は相当である。

5 チェック・オフについて

- (1) 会社は、56年9月分から定期組合費等のチェック・オフを中止した理由について、次のとおり主張する。すなわち、①50年協定は、55年7月1日、組合との合意により、また、遅くとも7月1日から90日を経た9月29日に解約により失効している、②また、50年協定において、(イ)労働組合費については、組合員名簿が提出されていないから組合員の範囲が不明確であり、特に、臨時組合費については、その決定方法、組合の機関決定の議事録等徴収決定の経緯や内容について説明されたこともない、(ロ)夏季一時金及び冬季一時金は、基本給の部分が明確となっているものではないので、基本給の2%と定められている一時金からの定期組合費のチェック・オフはできない、(ハ)協定に定める労働金庫積立預金は、各従業員への賃金から会社が控除して労働金庫に支払うものであり、組合がいったん受領して労働金庫に積み立てる労働金庫積立金とは違うものであり、また、共済掛金については、基本契約等が明確でないので、いずれもチェック・オフはできない。

(2) そこで、会社主張の第1点についてみると、会社は、前記第1の6の(9)の認定の55年6月23日の組合提案に対し、同イ認定の7月1日付けの回答をもって合意解約又は解約予告を行ったものと主張するが、前記組合の提案は、50年協定のチェック・オフの対象範囲についての会社との間の紛争を少なくするため、その対象範囲を明確化するための協定を求めているもので、組合が50年協定を解約する意図を示したものと認められない。一方、前記会社側の回答は、会社が組合からの提案を50年協定の変更を求めるものと解し、これに対し、会社としても会社案を提示する旨を回答したものと解するのが相当であり、回答後も56年8月までの間定期組合費及び労働金庫積立金（いずれも55年8月分を除く。）についてのチェック・オフを実施していたことを併せ考えると、会社回答をもって合意解約されたとは認められず、また、これを解約予告とも認められず、会社の主張は採用できない。

次に会社主張の第2点についてみると、組合員名簿が提出されない以上、組合員の範囲が明確性を欠くと主張するが、前記第1の6の(6)のイ認定のとおり、組合は組合員の加入脱退がある場合は、その都度会社に通知しており、それを受けて会社はチェック・オフを実施してきたのであるから、将来もこの方法で組合員をは握することができるものと認められる。また、臨時組合費についてその決定方法や徴収決定に至る内容等が不明確であると主張するが、組合が臨時組合費について、組合員から、いつ、どのような方法で、幾ら徴収するかは、本来、組合が自主的に決めることであり、その決定方法をチェック・オフ中止の理由とする会社の主張は採用できない。

さらに、夏季一時金及び冬季一時金については、会社は、52年夏季一時金の支給時まで、何らの争いもなく各一時金から基本給の2%相当額をチェック・オフしているのであるから、上記一時金支給時に基本給の2%相当額をチェック・オフすることは承知しており、また、基本給の2%相当額の算出も容易であったと認められる。

次に、会社は、労働金庫積立金については、50年協定にいう労働金庫積立預金とは異なること、また、共済掛金については基本契約が不明確であるからチェック・オフはできないと主張するが、労働金庫積立金については、46年2月から、また、共済掛金については、49年8月からいずれも52年2月まで労使間で争いなくチェック・オフがなされてきたし、かつ、その後も前記第1の6、表17認定のとおり相当期間にわたりチェック・オフが行われている。また、共済掛金の基本契約については、労働金庫と組合間の問題であり、会社としても組合に対して基本契約の明示を求めたとする疎明もないことが認められる。したがって、会社の主張は採用できない。

そこで、本件不当労働行為の成否を検討するに、上記判断のとおりチェック・オフを中止したことについての会社の主張は採用できず、また他に廃止せざるを得ない特段の事情も認められないところ、会社が前記第1の6の(12)認定のとおり本件初審審問終結時まで定期組合費等のチェック・オフを拒否していた真の理由は、56年9月当時、組合と会社間には、不当労働行為に関する事件が当委員会、大阪地労委、東京及び大阪の各地方裁判所等に係属しており、そうした状況の中で組合を財政的に困窮させ、組合活動に支障を及ぼし、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ない。

したがって、これと同一の初審判断は相当である。

6 その他

(1) 組合は、救済内容として、ポスト・ノーティスを求めたが、初審命令はその請求の趣旨に反しており、かつ陳謝文の記載がないと主張するが、本件救済としては、諸般の事情を考慮し、本件初審命令主文の救済で足りるものと判断する。

(2) 会社は、①本件初審手続きにおいて違法があり、初審命令は取り消されるべきである。また、会社の主張する採用すべき証人を採用しなかった当労働委員会の審査手続にも違法がある、②初審命令は金額不明の金銭給付を命じているものであり、内容不確定の命令として違法である、③初審命令は年率5分を乗じた額の支払いを命じているが、法律上の根拠を欠くものであり違法であると主張する。

そこで、会社主張の①についてみると、会社は初審における審査手続において、証人を制限し、また反対尋問の機械を与えなかったなど労働組合法第27条第1項に反し違法であり、初審命令は取り消されるべきであると主張するが、本件初審審査手続の運用上公正を欠き初審判断の正当性を損なうような事情があったとは認められない。したがって、手続きの違法を理由として初審命令が取り消されるべきであるとした会社の主張は採用できない。

さらに、会社は、当審において大阪地労委会長C59が最も適当な証人であり採用すべきであると主張したのに、これを怠った当審の手続自体も違法であると主張する。しかしながら、証人の採否は、当委員会の裁量に属するところであり、本件証人採用の要否については、慎重に検討した結果、その必要なしと判断したのであるから、会社の主張は失当である。

次に会社主張の②についてみるに、会社は、金額不明の金銭給付を命じた初審命令は、内容不確定で違法であると主張する。しかしながら、初審命令において具体的金額を明示していないとしても、会社にとっては、その支払うべき額を算出できると考えるので、これをもって内容不確定のものとして違法であるとはいえない。したがって、会社の主張は採用できない。

会社主張の③についてみるに、会社は、年率5分を乗じた額の支払を命じた初審命令について、法律上の根拠を欠き違法であると主張する。しかしながら、救済制度の趣旨からみて、バックペイに年率5分を乗じた額を付加して支払うよう命ずることは、なお労働委員会の裁量の範囲内にあるものと思われ、会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てはいずれも理由がなく、これを棄却する。

よって、労働組合法第26条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和61年11月12日

中央労働委員会
会長 石川 吉右衛門

(別紙 略)