

岡山、平元不 2、平6.1.21

命 令 書

申立人 全国化学労働組合協議会
内山工業労働組合

被申立人 内山工業株式会社

主 文

- 1 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合所属の組合員であるA1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9及びA10を、昭和63年10月4日付け人事異動の直前の所属及び職制、または、それに相当する所属及び職制に復帰させなければならない。
- 2 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、本件申立当時申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合に所属していた組合員130人（別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」記載のNo.1～No.130）に対し、昭和63年12月9日に支給した昭和63年下期賞与を次のとおり是正し、各人に既に支払った金額とこれによって算定した金額との差額を支払わなければならない。
 - (1) 上記130人について、その平均支給額が620,000円を下回らない限度において再査定すること。
 - (2) 上記(1)の再査定は、各人に既に支払った金額を下回らない程度において行うこと。
- 3 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、本件申立当時申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合に所属していた組合員107人（別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」記載のNo.1～No.5、No.7～No.35、No.37～No.109）に対し、昭和63年12月9日に支給した業績貢献金について、各人に既に支払った金額と6万円との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、組合費等の組合関係の天引き及び組合関係以外の天引きのいずれについても、書面協定の締結がなされるよう、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合との間で誠実に協議しなければならない。
- 5 被申立人内山工業株式会社は、人事異動及び賞与・業績貢献金の支給に際し、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合組合員に対し、その所属を理由に不利益に取り扱うことにより、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合の運営に支配介入してはならない。
- 6 被申立人内山工業株式会社は、本件命令後速やかに、申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合に対して、下記内容を記載した書面を交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

全国化学労働組合協議会

内山工業労働組合

中央執行委員長 A11 殿

内山工業株式会社

代表取締役 B1

当社が行った次の行為は、岡山県地方労働委員会によって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する貴組合に対する不当労働行為であると認定されましたので、深く反省するとともに、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63年10月4日以降の貴組合組合員に対する人事異動
- 2 昭和63年12月9日の貴組合組合員に対する昭和63年下期賞与の支給
- 3 昭和63年12月9日の貴組合組合員に対する業績貢献金の支給あるいは不支給
- 4 昭和63年11月からの貴組合にかかわる組合費等のチェック・オフの廃止
- 7 申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人内山工業株式会社（以下「被申立人会社」という。）は、コルク製品・工業用ゴム製品・合成樹脂製品等の製造販売を業とする株式会社であり、本件申立当時（平成元年2月23日）、岡山市江並に本社、岡山第一工場及び岡山第二工場を置き、邑久郡邑久町に邑久工場を、大阪府東大阪市に大阪工場を、神奈川県茅ヶ崎市に茅ヶ崎工場を、東京都中央区に東京支店を、大阪市、名古屋市、富山市、広島市にそれぞれ営業所を有し、従業員数は約680人（うち正社員は約530人）である。

被申立人会社の営業年度は、10月1日から翌年9月30日とされているが、第30期（昭和61年10月1日～昭和62年9月30日）から第33期（平成元年10月1日～平成2年9月30日）までの損益計算書による決算額の推移は次のとおりであり、第31期は、前期比9%の増収、65%の増益、第32期は、前期比17%の増収、32%の増益となり、第33期は、前期比13%の増収、21%の増益となっている。

（単位：千円）

	第 30 期 S 60 年 10 月 ～ S 61 年 9 月	第 31 期 S 61 年 10 月 ～ S 62 年 9 月	第 32 期 S 62 年 10 月 ～ S 63 年 9 月	第 33 期 S 63 年 10 月 ～ H 元年 9 月
売上高	14,954,613	16,322,975	19,109,892	21,624,027
経常利益	208,429	342,946	452,728	546,089

被申立人会社は、別に関連する企業としてエヌイーシール株式会社他 8 社の系列子会社を擁し、これらを総合したウチヤマグループを構成している。

(2) 申立人

申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合（昭和21年3月に内山コルク工業所三幡工場労働組合とて結成。以下「申立人組合」という。）は、被申立人会社の従業員を構成員とする労働組合であり、各工場ごとに支部が組織されており、本件申立時の組合員数は141名である。

申立人組合は、昭和47年に全国組織である合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟したが、昭和61年12月に合化労連が分裂したことに伴い脱退し、昭和62年3月、全国化学労働組合協議会の結成に加わった。

(3) 他の労働組合の状況

被申立人会社の従業員を構成員とする労働組合には、申立人組合のほかに、昭和63年6月に被申立人会社邑久工場従業員13人によって結成された内山工業新労働組合（以下「新労組」という。）、同年7月に被申立人会社岡山第一工場従業員5名によって結成された内山コルク労働組合（以下「コルク労組」という。）、同年11月に被申立人会社大阪工場の従業員14人によって結成された内山工業大阪工場労働組合（以下「大阪工場労組」という。）がある。（なお、新労組とコルク労組を合わせて以下「新設組合」といい、さらに大阪工場労組を合わせて以下「新組合」という。）

2 本件労使関係

(1) 昭和62年までの労使関係

申立人組合は、昭和47年に産業別労働組合である合化労連に加盟したころから、従前に比べて高賃金を目指して被申立人会社と交渉を行い、以後、賃上げは申立人組合の要求にある程度沿う結果で推移してきた。しかし、近年までは、申立人組合と被申立人会社の間の労使関係は、おおむね安定していた。

ところが、被申立人会社の業務内容の中心が、コルク部門から次第に自動車関連部門へ移行するようになったことに伴い、昭和61年、被申立人会社は、自動車関連業界の動向を見極めた上で賃上げをするという考

え方を示し、このころから労使関係の対立が激化するようになった。以後、賃上げ相場や賃上げ回答時期を自動車関連業界の基準に求める被申立人会社と、従前どおり化学産業の基準に求める申立人組合との間で、春闘等を巡り激しく対立することとなった。

そして、昭和62年春闘においては、両者の主張の隔たりが大きく解決に至らないことから、両者は同年5月9日に当委員会にあっせん申請し、同年6月1日に行われたあっせんの結果、賃上げ額9,340円で妥結したが労使間の溝は狭まることはなかった。

(2) 昭和63年春闘の状況

昭和63年の春闘は、申立人組合が同年3月24日付けをもって、被申立人会社に対し、基本給の賃上げ額を20,500円とし、回答指定日を同年4月8日とする要求書を提出したことから幕が開いた。

そして、以後における主要な経過は、およそ以下の展開をたどった。

昭和63年3月31日	団体交渉を3回開催
～4月7日	
4月8日	団体交渉 回答指定日であったが、被申立人会社は、有額回答をしなかった。
4月12日	解決するまで残業拒否及び連続作業非協力闘争に入る。
4月12日 } 4月13日 }	終業前2時間の全面ストライキ
4月14日	団体交渉 賃上げ交渉は進展しなかった。
4月18日	終業前2時間の全面ストライキ
4月19日	団体交渉 被申立人会社が、賃上げ額9,400円を回答し、これが最終的回答であるとして以後7月14日まで団体交渉に応じなかった。
4月25日	全面24時間ストライキ
4月26日 ～30日	重点部門指名ストライキ(52人)
4月27日	申立人組合が口頭により団体交渉を申し入れ、被申立人会社も一旦は5月6日開催に同意したが、後になって申立人組合が5月6日からストライキに入る旨の通告を行ったことを理由にこれを拒否した。
5月6日 ～13日	重点部門指名ストライキ(52人)
5月9日	終業前2時間の全面ストライキ

5月11日	申立人組合が口頭により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
5月14日	茅ヶ崎工場重点部門指名ストライキ（13人）
5月16日 ～20日	重点部門指名ストライキ（85人）
5月16日	終業前2時間の全面ストライキ
5月23日 同日	終業前2時間の全面ストライキ 申立人組合が口頭により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
5月23日 ～28日	重点部門指名ストライキ（87人）
5月30日 ～6月3日	重点部門指名ストライキ（94人）
6月2日	申立人組合が「88春闘交渉打開の申し入れ書」を提出した。
6月6日	岡山・大阪・茅ヶ崎工場で申立人組合が行った争議通告にいわゆるワープロミス事件が発生
6月6日 ～10日	邑久工場全面ストライキ（55人）
6月8日	被申立人会社は、申立人組合の「88春闘交渉打開の申し入れ書」に対する回答をした。
6月10日	申立人組合が文書により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
6月14日 ～24日	邑久工場全面ストライキ（55人）・重点部門指名ストライキ（70人）
6月16日	申立人組合が文書により団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は翌17日これを拒否した。申立人組合は岡山地方裁判所（以下「岡山地裁」という。）に対し、団体交渉応諾、スキャン禁止の仮処分を申請した。
6月17日	申立人組合が団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は拒否した。
6月20日 同日	被申立人会社は、同月17日に組合員13人による新労組が結成されたことを広報した。上記13人の組合員から、申立人組合へ組合脱退届が提出された。
6月24日	申立人組合が団体交渉を申し入れたが、被申立大会社は拒否した。
6月29日	申立人組合が団体交渉を申し入れたが、被申

- 立人会社は拒否した。
- 同日 申立人組合が賃上げ額を9,400円とすることで妥結するとの意思表示をしたが、被申立人会社は拒否した。
- 7月14日 申立人組合、被申立人会社の間で団体交渉が行われた。
- 7月15日 妥結
その内容は、昭和63年度の賃上げとして基本給を9,400円引き上げるものであった。

このように昭和63年3月24日に要求書が提出され同年7月15日の妥結をみるまでには、実に114日間を要し、その間ストライキの日数も延べ49日に及んだ。

このような紛争の長期化は、先に触れたとおり、いわゆる春闘相場を巡って申立人組合が化学産業の基準を目標としたのに対し、被申立人会社が自動車関連業界の基準を主張し、労使双方とも不退転の姿勢を示して譲らなかったためである。

3 新組合の設立と申立人組合組合員の脱退状況

邑久工場の申立人組合組合員のA12外12人は、昭和63年6月17日に新労組を結成し、同月20日、被申立人会社へ労働組合結成通知書を提出した。これに伴い上記13人が申立人組合へ脱退届を提出したのを契機に、急に申立人組合組合員の脱退が始まり、以後、連日にわたり多数の脱退者が続出し、その多くが新組合に加入していった。

その状況は、別紙1「組合別組合員数推移表」のとおりであり、同月19日382人いた申立人組合組合員は、同年12月19日には141人となり、被申立人会社の従業員総数の過半数を大きく割り込むまでに至った。

4 会社管理職等による組合脱退勧奨等

昭和63年6月20日以降における申立人組合からの脱退者の発生状況は、上記3のとおりであるが、これに相前後して、被申立人会社の役員や管理職などによる申立人組合組合員に対する申立人組合からの脱退を勧奨する言動がなされ、当委員会は、これらを含め、本件と同一の両当事者間で争いとなった岡委昭和63年（不）第7号事件において、平成4年12月25日、次の行為を不当労働行為であると認定し、申立人組合を救済する旨の命令書を交付した。

- ① 被申立人会社の役員及び管理書が、昭和63年6月下旬から平成元年3月中旬に至る間、職場での面接や自宅への電話などにより、申立人組合組合員に対して、申立人組合から脱退すること、申立人組合以外の他の労働組合へ加入することを奨励・勧誘したこと。（別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり）
- ② 被申立人会社が、昭和63年6月初旬から同年10月初旬までの間、申立人組合と事前の協議を行うことなく、申立人組合組合員に対して、応援

の指示によって営繕緑化・バリ取りなどの業務に就かせ、さらに、上記組合員を従前の職場へ復帰させるに当たり、その時期の先後を利用して、申立人組合から脱退すること及び申立人組合以外の他の労働組合へ加入することを勧奨・勧誘したこと。

- ③ 被申立人会社が昭和63年7月21日付けで発行したウチヤマニュース号外の住宅ローンの切り換えに関する記事で、申立人組合組合員に対して、申立人組合からの脱退を誘引したこと。
- ④ 被申立人会社が昭和63年春闘以降、同年12月28日の社長の社内放送や、同年6月下旬から同年8月下旬までの間のウチヤマニュースの報道内容の一部において、申立人組合が正当な組合活動として行った賃上げ要求や争議行為を誹謗・中傷し、申立人組合の運営を支配したこと。
- ⑤ 被申立人会社が従来長期にわたり申立人組合の便宜のために行ってきた、集会施設の使用、構内放送設備の利用、特別休暇の承認、上部団体役員などの申立人組合事務所などへの自由立入りに関し、申立人組合と事前に協議することなく、昭和63年6月初旬から、急にその取扱いを申立人組合に不利益に変更したこと。

5 人事異動救済申立対象者24人の業務経歴等

人事異動に関し救済を求めている別紙3「人事異動一覧表」のNo.1ないしNo.24の、24人の被申立人会社における業務経歴及び申立人組合組合役員歴等は、以下のとおりである。

(No.1) A1

(ア) 業務経歴

A1（以下「A1」という。）は、昭和36年7月に被申立人会社に入社し、岡山工場（現岡山第一工場）コルク製造課に配属となり、その後、昭和40年1月に茅ヶ崎工場に転勤となったが、昭和44年1月に同工場王冠製造課王冠組に配転となって以降、昭和63年10月4日付けの人事異動までプレス作業に専門に従事した。また、昭和47年12月には同組の班長に任命され、昭和58年12月に岡山第二工場に転勤になるまで班長を務めた。（岡山への転勤は、本人の希望するものであった。）

その後、邑久工場の開設に当たって、B2工場長（当時岡山第二工場長で、後に邑久工場長となる。）からの要請に応じて、昭和59年12月に同工場成型組材料班に配転になると同時に班長に任命され、昭和63年10月4日付け人事異動まで同班の班長を務めたが、同工場完成までは、岡山第二工場芯金組において新型の金型の技術の習得を行い、実際には昭和61年1月に邑久工場へ赴任した。同職場の作業は、プレス機により芯金を生産する工程、芯金に糊付け処理する工程、及び、ゴム生地を製造する押し出し工程とに分かれていたが、A1は、班長として各作業工程を統括し、正社員5人と臨時・パート社員数人の班員に技術指導等を行いながら、必要に応じて自らも直接生産作業に当たっており、その間に、プレス機械作業主任者技能等の資格も取得した。

なお、同じ作業工程の他の一つの班の班長をA13（以下「A13」という。）が務めていたが、A1の所属する班のプレス作業員2人の作業経験が浅かったことから、A1は、2人の指導を行いながら必要な生産を維持することに努めたものの、経験の豊富なプレス作業員2人が所属していたA13の班と比べて生産性の点では劣っていた。

なお、昭和63年春闘のストライキ解除後の同年6月27日以後、バリ取り作業等の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同工場内の食堂で同作業に従事した。

そして、同月4日付けで藤崎作業所勤務を命ぜられ、引き続きバリ取り作業等に従事することになるとともに、班長を解任された。

その後、平成元年6月5日付けで岡山第二工場第一成型組に配転となったが、班長等の職制には任命されなかった。なお、同職場での業務内容は単純な成型作業であった。

(イ) 組合役員歴

茅ヶ崎工場に在籍当時、茅ヶ崎工場支部副支部長及び支部書記長等を経験し、岡山第二工場に転勤以降は、昭和59年8月に中央執行委員に就任し、昭和60年1月からは邑久工場支部書記長も務め、昭和63年12月まで両役職にあった。

(No.2) A14

(ア) 業務経歴

A14（以下「A14」という。）は、昭和36年12月に被申立人会社に入社し、その後、昭和39年9月に工務課電気組に配属となり、電気工事士、高圧電気技術者、ボイラー2級技士等各種の資格を取得し、電気関係工事、保守点検作業、機械の組立てや改善等を行う電気作業員として勤務した。昭和61年9月には、被申立人会社の組織変更に伴い、岡山第二工場改良組に配属となり、ボイラーの運転管理作業員としても勤務した。

なお、昭和63年春闘ストライキ解除後の同年6月6日から同月10日までの間、また、同年8月31日までの指名ストライキ解除後の同年9月1日から同年10月3日までの間、営繕緑化班の応援を命ぜられ、同班の業務に従事した。

そして、同月4日付けで藤崎作業所勤務を命ぜられたが、それを不満として抗議書を提出した上で、同月14日までは以前の職場である岡山第二工場改良組において就労した。その後、中央書記長の任期中は労使関係の窓口業務に当たる必要があったことから、被申立人会社の要請もあって、総務部営繕木工班において就労し、実際には、同年11月29日から藤崎作業所において就労することとなった。

その後、平成元年9月21日付けで本社外注部インジェクション倉庫に配属となった。

(イ) 組合役員歴

昭和47年以来、昭和63年12月まで連続して中央執行委員を、昭和62年度は、中央書記長も務めていた。

(No. 3) A15

(ア) 業務経歴

A15（以下「A15」という。）は、昭和47年2月に被申立人会社に入社し、岡山第一工場コルクジスク第一加工組に配属となり、その後、昭和58年9月に岡山第二工場芯金組に、さらに、昭和60年9月には同工場第一成型組に配転となり、同職場では、オイルシールの成型プレス作業に従事した。

なお、昭和63年8月1日以降、バリ取り作業等の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、引き続きバリ取り作業等に従事した。

その後、平成元年3月18日、被申立人会社総務部総務主任B3（以下「B3主任」という。）から、岡山第二工場第二成型組勤務を命ずる辞令を交付され、同月21日付けで同作業所から転出したが、藤崎作業所に勤務していた12名のうち、同日までに他へ転出した者はおらず、A15が最初であった。なお、同月18日を含めそれ以前より、A15はB3主任から、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、申立人組合からの脱退勧奨の働きかけを受けていた。さらに、A15は、平成2年9月21日付けで、岡山第二工場モールド組に配転となった。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験している。

(No. 4) A16

(ア) 業務経歴

A16（以下「A16」という。）は、昭和37年3月に被申立人会社に入社し、岡山工場ジスク職場に配属となって以降、同工場においてコルク製品の製造に従事したが、その後、岡山第二工場CC精錬組を経て、昭和61年9月に同工場第二成型組に配転となり、同職場では、ベアリングシールの成型プレス作業に従事した。

なお、昭和63年8月1日以降、バリ取り作業の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、引き続きバリ取り作業等に従事した。

その後、平成元年9月21日付けで本社総務部付けに、さらに、平成2年9月21日付けで岡山第二工場業務課付け江並加工所に配転となった。

(イ) 組合役員歴

代議員を4期経験している。

(No. 5) A 17

(ア) 業務経歴

A 17 (以下「A 17」という。)は、昭和46年6月に被申立人会社に入社し、岡山第二工場仕上組に配属となって以降、同職場でベアリングシールの仕上げ業務に従事し、近年は外注製品と内職者からの製品の受入及び仕上げ検査の指導等に当たった。

そして、昭和63年10月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられた。

その後、平成元年3月21日、藤崎作業所の班長に任命されたが、同年6月5日付けで邑久工場成型組に配転になると同時に班長を解任され、同職場では、岡山第二工場仕上組当時と同じくベアリングシールの成型後の工程検査に当たっている。なお、邑久工場への配転に伴い、通勤時間が従前は車で5分程度であったのが、25分程度となった。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員をそれぞれ1期経験しているほか、昭和63年8月に組合立て直しに向けて組織された役員選考委員会の委員に、また、同年11月には婦人部長に就任した。

(No. 6) A 18

(ア) 業務経歴

A 18 (以下「A 18」という。)は、昭和38年3月に被申立人会社に入社し、岡山工場ゴム製造課仕上組に配属となって以降、ベアリングシール等の検査・仕上げ業務に従事し、昭和63年10月4日付け人事異動前は、主に製造工程で発生する製品の不良箇所を補修する作業に従事した。

なお、昭和63年7月4日以降、岡山第二工場の食堂の清掃やお茶の準備、モールド組でのバリ取り作業等の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、引き続きバリ取り作業等に従事した。

その後、平成元年9月21日付けで本社外注部インジェクション倉庫に、さらに、平成2年9月21日付けで岡山第二工場モールド組に配転となった。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験し、昭和63年10月4日付け人事異動当時も代議員であった。

(No. 7) A 2

(ア) 業務経歴

A 2 (以下「A 2」という。)は、昭和35年1月に被申立人会社に入社し、以後、岡山工場のコルクジスク製造部門において勤務したが、昭和60年1月、岡山第二工場製造一課CC加工組出荷班に配転となると同時に同班の班長に任命され、自動車メーカーに対する製品の出荷

作業を行うとともに、各班員の作業状況の管理や製品の在庫管理等を行った。

なお、昭和63年9月2日までの指名ストライキ解除後の同月4日以降、営繕緑化班に応援を命ぜられ、同年10月3日まで同班の業務に従事した。

そして、同月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、同時に班長を解任された。

同日以降、A2はこの配転命令に抗議して従前の職場にとどまり、従来と同様の勤務を続けようとしたため、被申立人会社は、旧職場での就労を拒否するとともに、配転先で就労しなかったことを理由に賃金の支払を停止した。そこで、A2は被申立人会社を相手取り、岡山地裁に対して配転命令が不当労働行為に当たり無効であるなどとして、藤崎作業所に勤務する義務のないことを仮に定めること、及び、賃金の仮払を求めて仮処分の申請を行ったが、被申立人会社は、平成元年4月27日、配転命令に従わないことなどを理由に懲戒解雇した。岡山地裁は、同年5月17日、この配転は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に当たり無効であるとして、仮処分申請を認容する決定を行い、また、広島高等裁判所岡山支部も、平成2年3月29日、この岡山地裁の決定に対する被申立人会社の抗告の申立てを棄却した。

なお、昭和50年には周囲の人達に推され岡山市議会議員に当選し、昭和51年から4年間議員を勤めた。

(イ) 組合役員歴

昭和45年に中央執行委員に就任し、昭和46年7月から昭和51年9月まで中央執行委員長を務め、その後、公職就任のため一時被申立人会社を休職したが、昭和57年に再び中央執行委員に就任し、昭和58年9月から昭和63年11月まで中央執行委員長を務め、その後は、中央執行委員と岡山第二工場支部長を兼務している。

(No.8) A19

(ア) 業務経歴

A19（以下「A19」という。）は、従前、邑久工場成型組において、芯金処理プレス機のオペレーターとして、勤務していた。

そして、昭和63年10月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、バリ取り作業等に従事した。

その後、平成元年5月21日付けで、岡山第一工場第一成型組に配転となった後、同年11月21日付けで、被申立人会社を退職した。

(イ) 組合役員歴

昭和63年10月4日付け人事異動当時、代議員を務めていた。

(No.9) A20

(ア) 業務経歴

A20（以下「A20」という。）は、昭和46年3月に被申立人会社に入社し、岡山第二工場CC精錬組に配属となり、その後、同工場CCモールド組、さらに同工場型物精錬組に配転となったが、昭和59年5月19日、同職場における作業中の事故により、利き手である右手の親指及び人差し指を付け根部分から切断した。1年余の入院療養の後職場に復帰したが、間もなく同工場芯金組へ配転となり、同職場では工程間の運搬作業等の比較的指の障害が支障とならない作業に従事した。

なお、昭和63年春闘のストライキ解除後の同年6月27日以降、営繕緑化班の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同班の業務に従事した。

そして、同月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、バリ取り作業等に従事したが、ハサミを用いて行う細かい手作業が含まれていたため、右手の親指及び人差し指を付け根部分から切断していたA20には困難な作業であり、業務上支障が生じた。

その後、平成元年6月5日付けで、総務部営繕緑化班に配転となったが、同年11月2日に、申立人組合を脱退した。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験している。

(No.10) A21

(ア) 業務経歴

A21（以下「A21」という。）は、昭和42年3月に被申立人会社に入社し、岡山工場コルク製造課第一加工組に配属となり、その後、同工場の第一成型組、製粒組、化成組を経て、昭和55年3月に岡山第二工場第二成型組に配転となり、同職場では、ベアリングシールの成型作業に従事した。

なお、昭和63年7月5日以降、営繕緑化班の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同班の業務に従事した。

そして、同月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、バリ取り作業等に従事すると同時に同職場の班長に任命された。

その後、平成元年3月21日付けで、岡山第二工場第一成型組に配転となった。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験し、昭和63年10月4日付け人事異動当ても代議員を務めていた。

(No.11) A22

(ア) 業務経歴

A22（以下「A22」という。）は、昭和34年7月に被申立人会社に入社し、岡山工場の炭化コルク組に配属となり、その後、同工場のジスク組等を経て、昭和61年10月に岡山第二工場CC精錬組に配転となり、同職場では、シールのゴムをロールで荒ら錬りする作業に従事した。

そして、昭和63年10月4日付けで、藤崎作業所勤務を命ぜられ、バリ取り作業等に従事した。

その後、平成元年5月21日付けで、岡山第一工場第一成型組に配転となった後、平成2年1月21日付けで、被申立人会社を退職した。

(イ) 組合役員歴

代議員を経験している。

(No.12) A23

(ア) 業務経歴

A23（以下「A23」という。）は、昭和29年4月に被申立人会社に入社し、加工場（現岡山第一工場）に配属となって以降、一貫してコルク製品の生産に携わっており、昭和63年10月4日付け人事異動前は、岡山第一工場第二成型組製粒班においてコルク原料塊を解粒、選別して各職場に送る作業に従事していた。

なお、班長経験を有するとともに、玉掛け、はい作業の資格を有していた。

そして、昭和63年10月4日付けで、総務部営繕緑化班勤務を命ぜられた。

その後、平成2年1月21日付けで、被申立人会社を退職した。

(イ) 組合役員歴

代議員を6期経験している。

(No.13) A24

(ア) 業務経歴

A24（以下「A24」という。）は、昭和63年10月4日付け人事異動前は、岡山第二工場芯金組において勤務し、約10年間芯金処理のオペレーターとして従事していた。

そして、昭和63年10月4日付けで、総務部営繕緑化班勤務を命ぜられた。

その後、平成元年11月2日に、申立人組合を脱退した。

(イ) 組合役員歴

組合役員を経験はない。

(No.14) A25

(ア) 業務経歴

A25（以下「A25」という。）は、昭和35年12月に被申立人会社に入社し、化成組に配属となった後、昭和39年に電気組に配転となったが、昭和40年1月に、電気工事中の転落事故により右膝に重傷を負った。約6か月の入院治療を行った後も、右膝関節に障害が残り身体障害者手帳5級の交付を受け、現在も、通院の上投薬等を受けている。被申立人会社における業務復帰後は、比較的脚部に負担のかからない作業に従事し、昭和46年からは岡山第二工場仕上組内職運搬担当に配転となり、昭和53年には同職場の班長に任命された。昭和60年1月に

邑久工場仕上組に配転となった後も班長を務めたが、同職場での業務は、適宜椅子に座ることもできる製品の抜き取り検査作業や内職運搬作業であり、身体的負担のかからないものであった。

なお、昭和63年春闘のストライキ解除後の同年6月27日以降、バリ取り作業等の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで、岡山第二工場第一成型組勤務を命ぜられ、同時に班長を解任された。同職場での業務内容は、オイルシール成型プレス機2台を受け持ち、その間を往復しながら行う脚部に負担の大きい立ち作業であり、A25にとって苦痛を伴うものであった。

その後、平成元年2月21日付けで、同工場仕上組に配転となったが、同年4月15日に申立人組合を脱退し、同月17日付けで同工場玉柏作業所に配転となると同時に班長に任命され、内職者の指導に当たった。

(イ) 組合役員歴

中央執行委員及び代議員を経験し、昭和63年10月4日付け人事異動当時も代議員を務めていた。

(No.15) A 3

(ア) 業務経歴

A 3（以下「A 3」という。）は、昭和44年5月に被申立人会社に入社し、岡山工場ゴム製造課精錬組に配属となって以降、一貫して精錬職場でゴム錬り作業に従事した。昭和58年からは岡山第二工場型物精錬組において班長に任命された。その後、同組が3班に分割された後も、古参の班長として業務に当たった。

なお、昭和63年春闘のストライキ解除後の同年6月27日以降、営繕緑化班、岡山第二工場第二成型組及びバリ取り作業の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで、岡山第二工場第二成型組勤務を命ぜられ、プレス成型作業に従事することになるとともに、班長を解任された。

その後、平成2年9月21日付けで、岡山第二工場CC精錬組に配転となった。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験している。

(No.16) A 4

(ア) 業務経歴

A 4（以下「A 4」という。）は、昭和46年4月に被申立人会社に入社し、岡山第二工場第二成型組に配属され、昭和50年9月に同工場仕上組に配転となったが、昭和56年9月には再び同工場第二成型組に戻った。昭和57年3月には同班の班長に任命された。また、昭和59年9月に同工場第一成型組、昭和60年9月に同工場モールド組に配転となったが、両職場においても班長を務めた。モールド組は、組長1人、班長2人、班員10人で構成されていたが、昭和61年9月の組織変更にて

より、組長及び班長1人が減員となって以降、A4は同組内でただ1人の職制として、生産計画、作業改善、勤怠管理、職場教育、工程進捗度の管理・調査等、従来は組長が担当していた業務をも任されていた。

そして、昭和63年10月4日付けで、同工場C C精錬組勤務を命ぜられ、ゴム混錬作業に従事することになるとともに、班長を解任された。

なお、同年6月末以降、同年10月4日付け人事異動までの間、A4と同工場の管理職との間で、次のやり取りが交わされた。

- ① 同年6月29日、A4は、有志数名とともに、長期化する春闘の解決や組合の分裂等混乱した事態の收拾に向けて、被申立人会社社長、申立人組合中央執行委員長及び新労組執行委員長あてに提出する嘆願書の署名活動を実施し、その結果、多数の署名を回収した。

同日午後1時20分ごろ。岡山第二工場製造第一課課長B4（以下「B4課長」という。）は、モールド組の職場を訪れ、A4に対して、「服務規定違反だから持っている嘆願書を没収する。」と告げたが、A4は、就業時間中に署名運動や書類の回覧は行っていないと反論して引渡しを拒否したところ、間もなく、岡山第二工場工場長B5（以下「B5工場長」という。）もA4を訪れ、「嘆願書を出さなさい。あんた以外全員提出した。出さないとあんたの処遇はどうなるかわからない。どうなってもいいんだな。」と告げた。その後、B4課長がA4に対して、「嘆願書は処分したということでもいいんだな。」と念押しするなどした。結局、A4は、嘆願書をB4課長に引き渡した。

- ② 同年7月4日午前8時前に、モールド組詰所で、班員であるA26、A27の両名が、申立人組合へ提出する脱退届にサインをしていた際、A4はその現場に居合わせ、両名の組合脱退の動きを察知した。

同班の班員間ではかねてから、申立人組合からの脱退に向っての気運があり、A4はこれに消極的な考えを持ち、申立人組合を支持する意向が強かったことから、脱退の動きを強く警戒していたのと、仮に、班内が所属の組合を異にして班員が二分するようになると、班長として、職場の把握に難が生じることも憂慮していた。A4は、上記2人がこのような自己の期待するところに逆行して脱退の行動に出たことに憤慨し、その場で上記2人を追及した。これに対し、両名ともA4に向って反論して抵抗し、当日午前8時の朝礼時刻に食い込んでも、詰所内が騒然として、しばらくトラブルが続いた。

- ③ 同月7日午前10時20分ごろ、B5工場長は、A4を岡山第二工場事務所第一会議室に呼び、上記の朝礼時刻に食い込んだ組合活動とも認められる言動について厳しく注意するとともに、「職場はあんたに預けている。会社の意向に沿って動く人でなければ職場は任されない。」「新組合は会社の意向によって作られた組合なので、今

は新組合の三役はどうかと思っているだろうが、あんた達が入って新組合が良くなるようにすればいい。」「誰でも新組合に入れるわけではないが、あんたは仕事もしてくれる。今後の行動によって処分を決定する。今は処分は保留してあんたを監視している。」と述べた。

- ④ 同月 8 日午後 1 時頃から、B 5 工場長、B 4 課長らは、モールド組の職場において、同職場の従業員 7 人に対して、前記②の朝礼時刻前後の出来事について順次事情を聴取したが、その際、A 4 に対しては、「処分を考えている。」と告げた。
- ⑤ 同年 8 月 17 日午前 10 時 30 分ごろ、B 4 課長は、モールド組の職場を訪れ、作業中の A 4 に対し、「A 4 さん、どうなら考えてくれているか。」と尋ね、それに対し A 4 が、「何のことですか。」と答えると、B 4 課長は、「A 4 さんが考えを変えると、一組に残っているモールド組の 7 名の人もついてくる。」「会社は A 4 さんを認めている。職場を任せているのだから、会社の方針に沿って動いてくれないければ班長として任務を果たしているとは言えない。」などと述べた。
- ⑥ 同月 20 日午前 8 時 30 分ごろ、B 4 課長は、岡山第二工場事務所会議室において、「A 4 さん、先日の件を考えてくれたか。A 4 さんの一本気な性格はわかるが、工場長との対立だから A 4 さんが謝ってくれ。その橋渡しはする。まだ一言謝りさえすれば新労に入ることできる。」と述べた。
- ⑦ 同年 9 月 8 日午後 4 時 15 分ごろ、B 5 工場長は、モールド組の職場を訪れ、作業中の A 4 に対し、「あんたともう一度ゆっくり話をしなければと思っている。」「以前のしこりが残っているので頑固に拒んでいるのだと思うが、処分すると言ったが、いまだに何もしていない。考えを変えたらどうだ。」「あんたの気持ちを聞かせてほしい。あんたの気持ち次第で。」と述べたが、A 4 は、「工場長ともあろう人が、処分を盾に新労に移れと言うのはおかしいのではないですか。」と答えた。それに対し、B 5 工場長は、「それがあんたの答えだな。それでいいんだな。」と言って立ち去った。
- ⑧ 同月 9 日午後 2 時ごろ、B 4 課長は、モールド組の職場を訪れ、作業中の A 4 に、「昨日、工場長とやりあったらしいがどういうことなら。」「工場方針に背いてそれでいいと思っているのか。どこへとばされてもいいということだな。」と述べたのに対し、A 4 が、「課長、それは私に対する脅しですか。」と言り返したところ、B 4 課長は、「会社には一本の方針というものがあり、それに沿って動いてくれない者は排除しなければならない。今後も内山で働いていく気があるなら、会社の方針である新労組に行かないと将来はない。」と述べた。

(イ) 組合役員歴

代議員を3期経験している。

(No.17) A 5

(ア) 業務経歴

A 5（以下「A 5」という。）は、昭和46年2月に被申立人会社に入社し、岡山第二工場第二成型組に配属となって以降、昭和63年10月4日付け人事異動まで、ベアリングシールの成型作業に専門に従事したが、同職場において約2年間、量産化する前の製品の試験成型を担当した後、昭和56年6月に、同工場試作班に配転となり、昭和60年9月には同班の班長に任命された。同職場は、新規に受注あるいは設計変更したベアリングシールを試作成型し、仕上げをして出荷するまで一貫して行う職場であった。

そして、昭和63年10月4日付けで、2交替制勤務の同工場第一成型組勤務を命ぜられるとともに、班長を解任された。

(イ) 組合役員歴

代議員を3期経験している。

(No.18) A 6

(ア) 業務経歴

A 6（以下「A 6」という。）は、昭和46年6月に被申立人会社に入社し、1年間生産管理を担当した後、岡山第二工場品質管理課に配属となり、その後、昭和57年に本社品質管理部に配転になり、一貫して品質管理保証業務に従事した。本社品質管理部は、各工場の検査組を統括するとともに、各工場、関連子会社及び下請会社で生産される製品の品質の管理・指導を行っており、また、同職場において、A 6は、ユーザーの要求に応じた製品規格の設定、変更やそれに伴う製造工程の改善、品質に関するクレームの調査及び報告、社内小集団活動の普及指導等の各業務にスタッフとして従事していた。

ところで、昭和63年2月19日、事故により全身に重度のやけどを負い、約4か月間の入院加療の後、同年6月末に職場復帰したが、そのころ、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、職場の課長、次長及び部長から、相次いで申立人組合からの脱退勧奨の働きかけを受けていた。

そして、同年10月4日付けで、従来の事務所組織から現場組織である岡山第二工場芯金組受入班江並加工所に配転となったが、この人事異動当時、重労働は困難な状態であった。同加工所は、岡山第一工場と岡山第二工場のほぼ中間に位置し、この人事異動当時、正社員はA 6を含め3人おり、そのほかに臨時・パート社員や内職者など7人が従事していたが、主に外注業者から納入される芯金を検査・整理して、工場の次工程に送る業務を行っていた。同職場において芯金の受入検査を主な担当業務としたが、同業務には品質保証に関する専門的な知

識はさほど必要ではなく、また、荷物の積み降ろし作業が付随していることもあって、A 6にとって苦痛を伴うものでもあった。

(イ) 組合役員歴

昭和48年9月から1年間、青年婦人部役員に、また、代議員を3期経験したが、昭和63年8月には特別執行委員に就任した。

(No.19) A 7

(ア) 業務経歴

A 7（以下「A 7」という。）は、昭和32年3月に被申立人会社に入社し、昭和33年12月に第三種電気事業主任技術者の資格を取得し、昭和35年8月には電気主任技術者として工場事務所に配属となった。その後、昭和49年7月に被申立人会社の組織変更に伴い岡山第一工場担当の電気主任技術者となったが、組織上は管理スタッフとして、昭和63年10月4日付け人事異動まで同工場業務課に配属されていた。その間、電気主任技術者として、電気工作物に関する保安の監督を担当し、工場施設の新設や改善等に当たっては、その企画・立案過程に参加して、電気関連設備についての設計計画を立て、現場作業員や外部の委託業者に指示を与え施工していた。また、昭和57年からは、電気関係業務に加え、鉄工及びボイラー関係の業務についての管理監督も担当した。

そして、昭和63年10月4日付けで、事務所組織である岡山第一工場業務課から現場組織である同工場電気室に配転となり、以後、同工場製造課のC 1主任の指示の下で、電気担当作業員として、現場作業に従事することとなり、逆に、それまでA 7の指示の下で現場作業に当たっていたC 2が、A 7の業務を行うこととなった。なお、この人事異動以降も、岡山第一工場担当の電気主任技術者の立場にあったが、業務課に所属していた当時のように、A 7が工場施設の新設や改修等に関する企画・立案等に参加することはなくなり、また、被申立人会社は、それまでA 7が電気主任技術者として担当していた岡山第一工場の原料置場と倉庫を岡山第二工場の電気主任技術者の担当に変更し、その後も、新たに嘱託を採用してそれを担当させており、さらに、A 7に対する作業指示の多くが施工直前になされるようになり、A 7の業務及び権限は大幅に減少した。

ところで、電気事業法は、自家用電気工作物を設置する者等に対し、その保安・監督のために、主任技術者免状の交付を受けている者のうちから選任することを義務づけられており、被申立人会社の電気保安規程においても、電気主任技術者は、電気工作物の工事維持・運用に関する保安の監督をする者として定められている。

(イ) 組合役員歴

昭和46年から昭和51年まで中央執行委員を務め、そのうち昭和49年から昭和51年までは中央書記長も務めた。その後、昭和61年から昭和62

年まで代議員を経験し、昭和63年には高齢者協議会副議長に就任した。

(No.20) A 8

(ア) 業務経歴

A 8 (以下「A 8」という。)は、昭和43年3月に被申立人会社に入社し、岡山工場技術課に配属となり、技術担当として金型構造の検討、作業標準マニュアルの作成等を行ってきたが、昭和58年10月に本社研究本部第二技術研究部に配転となって以降、昭和63年10月4日付け人事異動までエンジンのパッキン等自動車部品の研究開発に従事した。その具体的内容は、自動車メーカーの技術者との折衝と研究部内での実験作業等により、問題点の洗い出しとその改善のための検討を重ねて、製品の品質向上を図っていくというものであった。

なお、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、昭和63年6月30日、B 5工場長から申立人組合からの脱退勧奨の働きかけを受けていた。

ところで、本社研究本部と技術部(職場は研究本部と同室内にあった。)においては、同月24日、18人の申立人組合員が脱退し、その後間もなく2人が脱退し、同月末の時点で、本社研究本部及び技術部で申立人組合に残留する者は、A 8のほか1人だけとなっていた。

そして、同年10月4日付けで、事務所組織である本社研究本部第二技術研究部から現場組織である本社品質管理部第二検査組に配転となったが、同職場では、ベアリングシールの寸法及び外観を検査し、製品の品質保証のための出荷データ等のマニュアルに沿って作成するのがA 8の主な業務であり、確実性は必要とされるものの、長年製品開発に携わってきた過去の経験が生かされるものではなかった。

(イ) 組合役員歴

昭和47年以降、青年婦人部役員及び代議員を、また、合化労連の青年婦人部中国地協幹事等を経験し、昭和53年から連続して中央執行委員を務め、昭和63年10月4日付け人事異動当時、中央執行委員として書記次長及び岡山第二工場支部長をも務めていた。

(No.21) A 28

(ア) 業務経歴

A 28 (以下「A 28」という。)は、昭和46年3月に被申立人会社に入社し、岡山第二工場第二成型組に配属となり、その後、昭和57年11月に同工場金型班に配転となった。同職場では、シール製品の試作品を作るために用いる金型を製作したり、製品生産用の金型について必要に応じて補充や修正を行ったりしており、同年に新たに導入されたコンピューターによる操作制御を行うNC旋盤を、A 28と班長のC 3の2人が、その使用法を習得してオペレーターとして勤務していた。なお、昭和63年10月4日付け人事異動前、同職場には、上記2人のほかに、正社員のC 4とパート従業員1人が配属されていたか、NC旋

盤を使用することができたのは、A28とC3のみで、両者が作業の合間などにC4に使用法を指導していた。

そして、昭和63年10月4日付けで、同工場型物精錬組に配転となり、それまでの経験及び技能を生かすことのできない単純なゴム錬り作業に従事した。なお、この人事異動に際して、金型班は試作班と統合されるとともに、人員が1人削減された。

その後、平成元年9月21日付けで同工場試作班に復帰したが、さらに、平成2年9月21日付けで同工場第二成型組に配転となった。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験している。

(No.22) A9

(ア) 業務経歴

A9（以下「A9」という。）は、昭和44年3月に被申立人会社に入社し茅ヶ崎工場に配属となった。昭和55年9月には岡山第二工場に転勤になり、第一成型組に配属された。その後、昭和57年に同工場芯金組に配転となり芯金プレス作業に従事した。昭和60年、邑久工場成型組材料班に配転となっても同作業に従事し、その間、プレス作業主任者の資格も取得した。

ところで、昭和63年春闘のストライキ解除後の同年6月25日の夜、次のやり取りがあった。A9が所属する班の班長であり、新労組の設立に中心となったA13からA9の自宅に電話があり、「今度仕事に入るが、今までどおりにやっけていけるか。」と尋ねられたのに対し、A9は、「今までどおりという訳にはいかない。こだわりがある。」と答え、さらに、A13が、「私の方はこだわらない。仕事の方は同じにやれるのか。」と尋ねたところ、A9は、「仕事に関しては仕事だからやるが、仕事以外のことでは話はしない。」と答え、A13は「わかった。」と言って電話を切った。

その2日後の同年6月27日以降、バリ取り作業等の応援を命ぜられ同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで同工場仕上組の内職運搬担当に配転となったが、業務は工場外の内職者にベアリングシールの内職を配送し回収するものであった。

なお、被申立人会社は、平成元年2月3日に、昭和63年12月28日の勤務時間中に内職先でA9が発言した内容に問題があるとして、「出勤停止5日間及び始末書の提出」の懲戒処分を行い、A9が同処分を不満として始末書を提出しないでいると、さらに、懲戒に従わなかったという理由で、「出勤停止10日間」の懲戒処分を追加した。同処分について、A9は、岡山地裁に対して処分の無効を求めて訴えを提起し、現在係争中である。

その後、平成元年2月6日付けで同工場成型組に配転となり、プレ

ス成型作業に従事することになったが、3交替勤務のため邑久工場支部の役員間の意思疎通の機会が減少することなどにより、組合活動に支障が生じた。

(イ) 組合役員歴

茅ヶ崎支部青年婦人部長及び代議員を経験しているが、昭和63年11月26日に邑久工場支部副支部長に就任した。

(No.23) A10

(ア) 業務経歴

A10（以下「A10」という。）は、昭和44年3月に被申立人会社に入社し、大阪工場に配属となったが、昭和46年5月に岡山第二工場に転勤になり、第一成型組、芯金組、第二成型組及び型物精錬組に配属となった後、昭和60年1月に邑久工場に配転となり、交替勤務である成型組に配属された。ところが、同年9月に、申立人組合副中央執行委員長及び邑久工場支部長に就任したことから、申立人組合は、同支部組合員の強い要望もあって、被申立人会社及び邑久工場に対し、A10を交替勤務から常日勤に変更するよう申入れを行った結果、その要求が入れられ、昭和61年9月から同工場検査班に配転され、常日勤となり、金型受入検査を担当することとなった。

なお、昭和63年春闘のストライキ解除後の同年6月27日以降、バリ取り作業等の応援を命ぜられ、同年10月3日まで同作業に従事した。

そして、同月4日付けで同工場成型組成型班に配転となり、ベアリングシールのプレス作業に従事することとなったが、それに伴い2交替制勤務となり、前記（No.22）A9において述べたと同様、組合活動に支障が生じた。

(イ) 組合役員歴

青年婦人部役員及び代議員を経験した後、昭和54年9月から2期中央執行委員を、昭和56年9月から1期青年婦人部副部長を務め、また、昭和57年9月以降は連続して中央執行委員を務め、昭和60年9月から昭和63年12月まで副中央執行委員長を、同じく昭和60年9月からは邑久工場支部長も務めた。

(No.24) A29

(ア) 業務経歴

A29（以下「A29」という。）は、昭和36年2月に被申立人会社に入社し、岡山工場第一成型組に配属となって以降、コルクジスクの製造に従事した。昭和42年3月に作業中の事故で利き手である右手の人差し指を第一関節から切断したが、昭和48年に岡山第一工場プラスチック成型組に配転となった後にも、同じく作業中の事故により同指を第二関節から切断したため、細かい手作業は困難な状態となった。その後、昭和50年に同工場第一加工組に、さらに、昭和60年には同工場第二成型組生板班に配転となったが、同班での作業はコルクの原料と

なる粒子と接着剤とを機械で攪拌し、それを大型の板に成型するものであり、細かい手作業を必要とするものではなかった。

そして、被申立人会社は、同工場第二成型組コルテ班の業務縮小により同組内に余剰人員が1人発生したとして、A29を昭和63年11月4日付けで岡山第二工場第一成型組に配転したが、同職場での作業内容は、ベアリングシールの成型作業を、プレス機を2台受け持ち行うもので、①芯金セット（機械の型に小さく薄い10個ないし30個の芯金を並べる）、②ゴム生地セット（各芯金の上にゴム生地を置く）、③プレス、④製品の取出しという手順の作業を1台1工程当たり60～80秒間という短時間の中で繰り返すものであり、①と②の工程は特に指先で行う作業であるため、A29にとって困難な作業であり、業務上支障が生じた。

その後、作業能率が上がらないとして、平成元年2月21日付けで岡山第一工場第二成型組に復帰したが、さらに、平成2年9月21日付けで岡山第二工場CC精錬組に配転となった。なお、同職場での業務内容は、断熱材の成型作業であり、指先を使用する作業ではなかった。

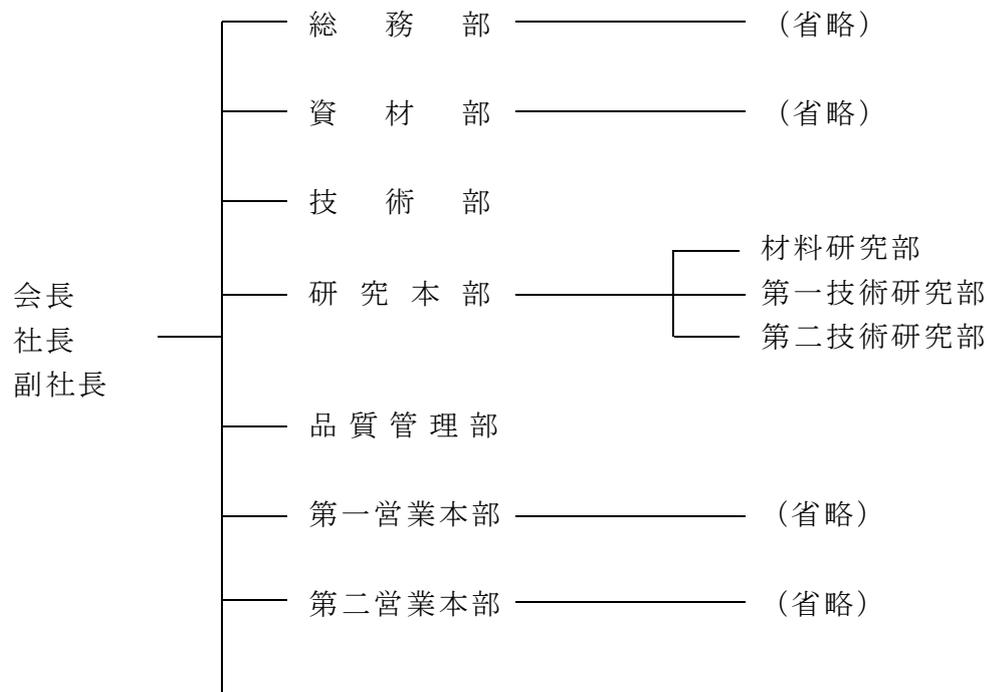
(イ) 組合役員歴

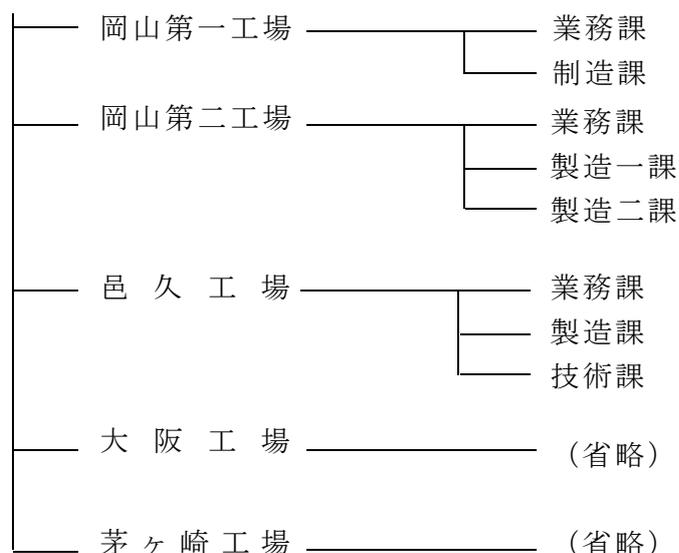
組合役員の実験はない。

6 人事異動

(1) 会社の組織

被申立人会社の組織の概略は次のとおりである。(昭和63年10月4日時点)





上記の岡山県内3工場のうち、岡山第一工場は、飲料用瓶栓、建材用コルク床材等のコルク製品を、岡山第二工場は、ベアリングシール、オイルシール、ガスケット等の自動車部品を、また、邑久工場は、ベアリングシールを生産しており、各工場の製造課の下には各製造工程ごとに「組」が置かれ、さらに、大部分の「組」の下には作業単位として「班」が置かれている。

(2) 労働協約

ア 本件労働協約の存在と有効性

(ア) 本件労使間には、古くからその労使関係及び労働条件の全般を網羅して規定した「労働協約」と題する書面（以下「本件労働協約」という。）が存在し、これは、第1章「総則」以下第8章「付則」に至るまで全体で8章81条からなっている。そして、これら各条項の一部には、その条文の次の行に「(確)」の註記を掲げ、以下に労使が後日に確認した同条の解釈・運用に関する内容を補充する形で挿入していたり、全文の末尾には、改正がなされた時期と看取される年月日のみが時期を追って順次列記してある。

また、本件労働協約は、昭和27年ごろに作成されたものであるが、これとは別にその後、本件労働協約の部分的な手直しや、特定の問題について確認を行った事項について、それぞれ個別に書面を作成し、労使が署名捺印等をしたものも残されている。

ところで、本件労働協約の本体そのものに、協約当事者の署名または記名押印など法定の要件を具備した原本は見当たらないものの、本件労働協約については、次の(イ)で述べるように、被申立人会社がその法的有効性を否定するまでは、事実上本件労使間を規律する規範として取り扱われてきた。

(イ) 被申立人会社は、申立人組合に対し、昭和63年10月6日付け「申

し入れ書」において、本件労働協約には両当事者の署名・押印がないため労働協約としての効力がない旨を示し、法的に有効な労働協約の作成について協議したいと申し入れた。

(ウ) 申立人組合は同月12日に、被申立人会社は翌13日に、それぞれ独自の労働協約改定案を相手方へ提出したが、当事者間ではそれ以上の交渉に至らないでいる。

イ 人事異動に関する規定

(ア) 本件労働協約第34条は、組合員の人事異動について、次のとおり定めている。

(組合員の異動)

第34条 組合員の職場、職種転換は本人の意思技能を公正に考慮して行う。但し組合に異議ある場合は組合と協議する。

2 各事業所への転勤又は関係会社への出向については本人の意思技能を公正に考慮して行う。但しこの場合事前に組合と協議のうえ決定する。

3 組合役員を異動する場合は事前に組合と協議決定する。

4 前各項の場合すべての労働条件はその時の労働条件を限度として保障する。

5 転勤、出向に伴う条件は別に定める。

(確) 1. 組合役員とは執行委員を指す。

2. 代議員及び青年婦人部役員については事前に組合に連絡する。

(イ) 本件労働協約第34条第1項及び第2項の規定については、申立人組合と被申立人会社が、昭和52年11月30日の労使交渉の結果上記のとおり改めることとした際、本件労働協約とは別に、同日付けで双方の代表者の記名押印がなされた協定書を作成している。

(ウ) 本件労使間においては、本件労働協約第34条第1項の「職場・職種転換」は、各工場内の配置転換ないし岡山県内の本社及び各工場間の異動のように、勤務場所の大幅な変更を伴わない通勤圏内の異動の場合を指すものと解されていた。また、同条第2項の「各事業所への転勤」は、岡山県内の事業所から東京営業所への異動のように、勤務場所の大幅な変更を伴う場合を指すものとして解されていたが、岡山県内の本社及び各工場間の異動についても、これまで事前協議の対象とされた例があった。

同条第2項の「事前に組合と協議のうえ決定する」及び同条第3項の「事前に組合と協議決定する」との文言の解釈に関しては、それが異動の決定について組合の同意を要件とするものであるか否かについて、従来、労使間で議論されたことや、人事異動に際して問題となったことはなく、組合員の転勤や出向については、おおむね事前の協議で労使間の合意がなされ本人も了解の上で実施されてお

り、過去においては、被申立人会社が提案した組合員の出向や組合役員の配転について、申立人組合の反対があった場合にその実施が見送られた例があったが、被申立人会社が申立人組合の反対にもかかわらず強行した例はなかった。

ウ 雇入れに関する規定

本件労働協約第25条第3項は、社員の雇入れに関して、「雇入れに際しては臨時員と試用員とに区分する。臨時員とは季節的作業に従事する者、臨時的作業に従事する者、及びパートタイマーをいい、試用員とは試の使用期間中の者をいう。」と定めており、このうち試用員については、本件労働協約第27条において、「試用員は試用期間を終え雇入れが正式に決定したら社員に昇格する。」と定めている。

エ 団体交渉の範囲に関する規定

本件労働協約第68条は、団体交渉の範囲について、「経営協議会に於いて協議しても尚妥結し得ざる事項に関しては相手方に団体交渉を求める。」と定めている。

(3) 昭和63年10月4日付け人事異動の経過

ア 労使協議

被申立人会社の定期人事異動は、例年、9月21日付けで行われてきた。しかし、昭和60年に邑久工場が新設されたことに伴ってかなり大幅な人事異動が行われたほかは、従来、異動は比較的小規模であった。

昭和63年の定期人事異動については、従前と異なり、人員配置計画等の策定が遅れたため、同年9月23日になってようやく被申立人会社と申立人組合との間で経営協議会が開催され、被申立人会社は、同年の定期人事異動について、人材の交流を広く行いローテーションによる異動を行うことにより、職場の活性化と多能工の養成を行う旨の基本方針を示した後、申立人組合役員9人の異動及び東京営業所への1人の転勤と余剰人員吸収策として、藤崎作業所を新設して12人を配置するなどの提案を行ったが、申立人組合は、当該提案は不当な内容であるとして再考を求めた。

そして、同月30日までの間に、5回開催された経営協議会において、被申立人会社は、今後の受注の見通しと生産計画、人員配置計画、余剰人員の発生状況とその吸収策、藤崎作業所の設置理由と人選の基準等について概略を説明したが、申立人組合は、組合役員の異動や藤崎作業所への配転に関しては人選理由が明確に説明されていないとして不満を示し、また、当該提案の内容自体、不当なものであり受け入れられないとして、話し合いは何ら具体的な進展をみなかった。結局、同月30日の5回目の経営協議会において、被申立人会社は、申立人組合に対し、既に十分な協議を尽くしたとして、同年10月3日から人事異動を実施する旨通告したが、申立人組合は、いまだ協議は十分に行われておらず合意に達するまで異動は実施しないよう申し入れ、さらに、

同年9月30日付けで抗議書を提出するとともに、本件労働協約第68条の規定に基づき団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は応じなかった。

イ 異動の発令

(ア) 被申立人会社は、昭和63年10月3日午前9時15分ごろから、各異動対象者に対し、所属の課長や組長等の職制を通じて、同月4日付け人事異動の辞令を交付した。

(イ) これに対し、申立人組合は、被申立人会社に対し、この人事異動の発令は、本件労働協約を無視した暴挙であり、直ちに発令を留保し団体交渉に応じるよう求める抗議書を提出した。

(ウ) 本件人事異動に際して、被申立人会社は、異動対象者に対して、事前に意思確認等は一切行っておらず、また、辞令交付の際にも、各職制から各異動対象者に対して、異動の理由等についての具体的な説明は行われておらず、さらに、不満を持った異動対象者が職制にその理由を追及しても、職制は、会社上部で決定されたことでありわからないなどとして、明確な回答をしなかった。

(エ) 昭和63年10月4日付けの人事異動は、別紙4「人事異動組合別比較表」の表1のとおり、その対象者が89人（既に被申立人会社から提示されていた同月15日付けのA30の異動を含む）であり、被申立人会社においてははかつてない大規模なものであったが、その中、申立人組合組合員は62人を数え、69.7%と、非常に多くの割合を占めた。

(4) 次期定期人事異動までの状況

昭和63年10月4日付けの人事異動以降、翌年9月21日付けで行われた次期定期人事異動までの間、被申立人会社は、逐次人事異動を実施したが、その対象者数等は別紙4「人事異動組合別比較表」の表2のとおりであり、申立人組合組合員43人が異動したのに対して、新設組合組合員で異動した者は、申立人組合から脱退した直後班長となった新労組組合員1人のみであった。

(5) 本件救済申立対象者に係る人事異動

本件救済申立てに係る24人の昭和63年10月4日以降の人事異動の内容は、別紙3「人事異動一覧表」に記載のとおりである。

(6) 余剰人員吸収策

ア 余剰人員の活用

被申立人会社は、例年、定期人事異動に先立ち、向こう1年間の販売計画・生産計画・設備計画に基づき各工場ごとの人員配置計画を策定しているが、昭和63年の定期人事異動に当たっては、ストライキの影響により長期的な見通しが立てにくかったことなどから、各計画を10月から12月までの向こう3か月間に関するものとして策定した。その結果、被申立人会社は、現業担当の人員配置計画を、別紙5「昭和63

年定期人事異動にかかる現業人員配置」のとおり策定し、ストライキに伴う受注の減少による余剰人員として、岡山第二工場で21人、邑久工場で2人、計23人を計上し、その活用策として、まず、ストライキがなかったため受注が落ちていなかった岡山第一工場に7人を、また、従来外部に委託していた被申立人会社の施設の保全修理作業、木工作业及び工場間運搬作業を内部で行うこととして4人を、さらに、従来内職作業員として外部に委託していた不良品からの良品選別作業等を藤崎作業所を新設して12人を吸収して行うこととした。

なお、上記計画は正社員のみを余剰人員として計上したもので、当時、被申立人会社の岡山第一工場、岡山第二工場及び邑久工場には合わせて約130人の臨時・パート職員が雇用されていたが、そうした職員については、継続して雇用を維持し、余剰人員としての異動の対象に一切していない。

イ 藤崎作業所

(ア) 藤崎作業所の建物は、被申立人会社の本社から約1.2km離れた場所に、被申立人会社が約330㎡の土地を借りて、その上に約79㎡の粗末なプレハブの平屋を建てたもので、他の工場に比べて設備も見劣るものであった。また、同所における業務内容は、ベアリングシールのバリをハサミで摘み取る作業、一旦不良品とされたベアリングシールの中から製品として使用できるものを選別する作業、コルクワイン栓の不良品選別作業など、いずれも従来内職で行われていた単純な手作業であった。このため、生産ラインの業務や他の専門分野の業務に熟練していた従業員にとっては、屈辱感の否めない部署なり業務であった。

ところで、各工場等においては、工場会議・職場会議として、定期的に管理職と現場従業員等との間で業務運営等に関する打合せの機会が設けられていたが、同作業所においてはそのような機会は一切持たれたことはなく、また、各工場等においては、従業員の冠婚葬祭の連絡や被申立人会社の緊急連絡等が構内放送されていたが、同作業所においてはそうした連絡等も遅れてなされるなど、従業員にとって疎外感を有する勤務箇所であることは否めなかった。

(イ) 昭和63年10月4日付けの人事異動により同作業所に配属となったのは、別紙3「人事異動一覧表」のNo.1 A 1ないしNo.11 A 22の本件救済申立対象者11人のほかに、中央執行委員のA 31がいたが、12人全員が申立人組合組合員であった。

その中には、中央執行委員長、中央書記長及び中央執行委員2人が含まれており、他の組合員もすべて現在あるいは過去において代議員等の組合役員経験者であった。

(ウ) その後、平成元年3月21日に、同作業所から別紙3「人事異動一覧表」のNo.3 A 15、No.10 A 21の2名が岡山第二工場に復帰して以降、

逐次再配置が行われ、同作業所は、同年9月21日をもって事実上閉鎖され、平成2年5月21日に新たに内職者の作業拠点として再開されている。

ウ 総務部営繕緑化班

(ア) 総務部営繕緑化班における業務内容は、建物の修理、備品の制作、機械の設置基礎づくり、被申立人会社構内の舗装、樹木の剪定等であるが、これらは従前は外部の業者に委託されていた作業で、また、いずれも直接製品生産にかかわるものではないことから、従業員にとって嫌悪される内容のものであった。

(イ) 別紙4「人事異動組合別比較表」の表1のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動において、総務部営繕緑化班に配転となったのは、別紙3「人事異動一覧表」のNo.12A23及びNo.13A24の申立人組合員2人のほかに、新労組の組合員が1人おり、木工作业を担当したが、それは本人の希望による配転であった。

(7) 事務所組織と現場組織

ア 両組織の相違

被申立人会社の組織に関しては、明文の規定はないものの、實際上、事務所組織と現場組織とに大別されており、前者に属する従業員は、研究本部及び各工場等において製品の開発研究や技術管理の業務に従事する技術スタッフと、総務、資材、品質管理、営業、及び、各工場等において企画・管理業務に従事する管理スタッフであり、他方、後者に属する従業員は、それ以外の各工場や品質管理部等において直接に製品生産作業や検査作業に従事する現場職であり、それぞれ、前者は被申立人会社の組織図に、後者は人員配置表にその氏名が掲載されている。

事務所組織に属する従業員と現場組織に属する従業員との間には、賃金や労働時間などの基本的な労働条件に差はないが、両者は、下記(8)で述べるとおり、職制及び資格制度の面で異なる取扱いがなされており、また、過去においては、前者が職員と称され月給制であったのに対し、後者は工員と称され日給月給制であったことなどもあって、従業員の間では、前者を後者よりも上位の者とする意識が定着していた。

イ 両組織間の異動

別紙4「人事異動組合別比較表」の表1のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動において、事務所組織から現場組織に異動となったのは、別紙3「人事異動一覧表」のNo.18A6、No.19A7、No.20A8の申立人組合員3人のみであり、逆に、現場組織から事務所組織に異動となった者は、新労組組合員2人のみであった。

(8) 職制及び資格制度

被申立人会社における職制及び資格制度に関しては、一般の従業員に

公開された明文の規定はないものの、おおむね次のとおり運用されていた。

ア 事務所組織の職制及び資格制度

事務所組織の職制は、各工場においては工場長及び課長であり、本社各部においては部長、次長であるが、本社では業務遂行上グループ制がとられていることから、各グループごとにリーダーが置かれている。

また、管理職の処遇制度として、参事から主任までの資格制度が設けられており、原則として部長及び工場長は参事あるいは副参事から、課長は主事（査）あるいは主事（査）補から任命され、各資格に応じて手当が支給されている。

そして、昇格は試験により行われており、その受験者は事務所組織に所属する者の中から被申立人会社が推薦している。

なお、本件労使間の取決めにより、主任以上の資格を有する者は非組合員とされていたが、昭和61年12月21日付けの協定により、新たに昇格試験に合格した者には、まず組合員資格を有する「主任補」の資格を与えた上で、さらに労使間の協議により「主任補」の中から非組合員となる「主任」を選任することとなった。

イ 現場組織の職制

(ア) 現場組織の職制としては、各組及び各班ごとに組長及び班長が置かれ、さらに一部の組には副組長が置かれており、それぞれ組及び班の業務を管理・統括している。

被申立人会社が作成した「組長及び班長の職務」と題する小冊子の中では、その職務について、「作業管理と作業指導に関する業務」として、生産計画表の検討と日程計画及び実施、工程進捗度の検討と調整、作業改善と職場環境の整備等の7項目を、「勤労管理に関する業務」として、勤怠管理、苦情処理、教育指導等の6項目を定めている。

また、各職制に応じて手当が支給され、昭和63年10月当時、組長手当は月額4,000円、班長手当は月額3,000円であり、賞与の支給についても、各職制ごとに加算が行われていた。なお、平成元年1月の給与から、組長手当は月額7,000円に、班長手当は月額4,500円に引き上げられた。

(イ) 被申立人会社の就業規則第67条第2項は、懲戒処分について、「懲戒を分けて嚴重注意、譴責、減給、出勤停止、役付剥奪及び懲戒解雇とし、次の各号により取扱う。」とし、同条同項第5号は、「役付剥奪 始末書を取り資格或いは職階を下げる」と定めている。

(ロ) 昭和63年10月4日付け人事異動前において、被申立人会社が従業員あるいは申立人組合に対し各職制の任期について言及したことはなく、一度班長等に任命されると、特段の事情がない限り継続して

その職にあるのが通例であった。

(エ) 昭和49年以降、従来行われていた人事異動に関する辞令の交付が取りやめられ、従業員の配置を示した被申立人会社の組織図と人員配置図を各職場に配布することで、異動内容が発表されることになったが、その後も、新たに、班長等に任命された場合については、その旨の辞令が交付されている。しかし、複数年にわたり班長等を継続する場合には、その旨の辞令は交付されていない。

被申立人会社は、昭和63年10月4日付け人事異動以降、人事異動に関する辞令の交付を再開しているが、同日付け人事異動において班長を解任された者に対する辞令については、例えば「総務部藤崎作業所勤務を命ず。」のほかに、「現職を解き」の文言が付加された。

(オ) 別紙4「人事異動組合別比較表」の表1のとおり、昭和63年10月4日付けの人事異動において、一般従業員から班長に任命されたり、班長ないし副組長から上位の副組長ないし組長に格上げされた者は、申立人組合組合員については3人であったが、そのうち1人は藤崎作業所の班長に任命された者であり、もう1人はその後間もなく申立人組合を脱退しており、一方、新設組合の組合員は8人が該当した。逆に、班長を解任されたり、組長ないし副組長からそれより下位の副組長ないし班長に格下げとなった者には、別紙3「人事異動一覧表」のNo.1A1、No.7A2、No.14A25、No.15A3、No.16A4、No.17A5の申立人組合組合員6人のほか、新労組の組合員3人が該当したものの、3人はいずれも健康上の理由等の本人の希望によるものであった。

(9) 組合役員の人事異動

ア 岡山県内の異動状況

昭和63年10月4日付けの人事異動においては、岡山県内の事業所に勤務する申立人組合の執行委員15人のうち9人が異動の対象となり、そのうち4人が藤崎作業所へ配転され、また、組合立て直しのために昭和63年8月に新たに就任した特別執行委員5人のうち2人が異動となった。

なお、新設組合の執行委員については、現場組織から事務所組織に配転となった新労組の組合員1人と、従前の職場において班長から副組長に格上げとなった新労組の組合員が2人いたのみであった。

イ 邑久工場の異動状況

申立人組合邑久工場支部の役員体制は、昭和63年当時、次表のとおり、三役を支部長・A10、副支部長・A32、書記長・A1とし、その他に7人を代議員として選出していた。しかし、同年7月初めから9月末までの間に、代議員7人のうち5人が申立人組合を脱退、新設組合に加入し、同年10月4日付けの人事異動において、残る役員5人が、次のとおり異動となった。

役員	配転前職場	配転後職場
(支部長) A 10	邑久工場検査組 (常日勤)	邑久工場成型組 (2 交替)
(副支部長) A 32	邑久工場成型組 (2 交替)	邑久工場仕上組 (常日勤)
(書記長) A 1	邑久工場成型組 (2 交替)	藤崎作業所
(代議員) A 19	邑久工場成型組	藤崎作業所
(〃) A 25	邑久工場仕上組	第二工場第一成型組

当該人事異動により、A 10は、常日勤から2 交替勤務になったことにより、支部役員と支部組合員との意思疎通が困難になるなど支部の組合活動に支障を来すこととなった。

申立人組合邑久工場支部は、昭和63年11月25日に開催した定期大会において、新役員体制を、支部長・A 10、副支部長・A 9、書記長・A 33（以下「A 33」という。）と決定したが、このうちA 9とA 33は当時常日勤であったが、被申立人会社は、平成元年2月6日、上記三役のうち、A 9とA 33について次のとおり配置転換を行った。

役員	配転前職場	配置後職場
(副支部長) A 9	邑久工場仕上組 (常日勤)	邑久工場成型組 (3 交替)
(書記長) A 33	邑久工場製造課付け (常日勤)	邑久工場成型組 (2 交替)

なお、支部長のA 10は上記のとおり当時2 交替勤務となっており、A 33とは逆の交替班であり、また、A 9は3 交替勤務となったため、支部三役はすれ違いが多く、支部の役員会の開催が困難になるなど三

役の組合活動に支障が生ずるようになった。

(10) その他の人事異動

ア 技術専門職の異動

一般に、現場組織における業務の中には、ある程度専門的な技能を要するため、特定の資格を取得、あるいは、長年の経験の蓄積により技術を習得しなければならないものがあるが、別紙3「人事異動一覧表」のア欄の異動の中には、前記(6)のイ及びウの藤崎作業所及び総務部営繕緑化班に配転となった者、前記(7)のイの事務所組織から現場組織に配転となった者のほか、そのような専門的な技能を要する業務から、長年にわたり習得してきた技能を生かすことができないのみならず、その技能や経験の不要な単純業務へ異動となったNo.21A28及びNo.22A9（昭和63年10月4日付け）が含まれている。一方、昭和63年10月4日付け人事異動において、新設組合の組合員についてはそうした事例はなかった。

イ 身体に障害を有する者の異動

別紙3「人事異動一覧表」のア欄の異動の中には、身体に障害を有するため移動先の業務に適応できず、業務上支障を生じたNo.9A20、No.14A25、No.18A6及びNo.24A29の4人が含まれている。一方、昭和63年10月4日付け人事異動において、新設組合の組合員についてはそうした事例はなかった。

なお、被申立人会社は、上記4人の身体的障害を事前に知っていたにもかかわらず、異動に際しその障害に配慮した形跡は認められない。

(11) 退職者、組合脱退者及び原職復帰者

本件救済申立対象者24人のうち、別紙3「人事異動一覧表」のNo.8A19、No.11A22、No.12A23の3人は、それぞれ同表エ欄記載の年月日に被申立人会社を退職し、No.9A20、No.13A24、No.14A25の3人は、同欄記載の年月日に申立人組合を脱退しNo.10A21は、同表イ欄記載の年月日に原職に復帰したとして、申立人は、平成3年12月11日付けをもって、上記7人についての原職復帰の請求を取り下げた。

(12) 岡委平成2年（不）第5号・岡委平成3年（不）第6号併合事件

申立人組合は、被申立人会社を相手方として、当委員会に対し、申立人組合組合員であることを理由に申立人組合組合員が降格等の不利益な配転を受けたとして、平成2年9月20日及び平成3年9月19日、不当労働行為の救済申立てを行い、当委員会は、現在、岡委平成2年（不）第5号・岡委平成3年（不）第6号併合事件として審査を行っている。

この事件において、救済対象者として、別紙3「人事異動一覧表」のNo.2A14、No.3A15、No.4A16、No.6A18、No.21A28及びNo.24A29が含まれており、同表イ欄以降の異動について不当労働行為であるとして原職復帰等を求めている。

7 賞与及び業績貢献金

(1) 被申立人会社の賃金

ア 基本給等

被申立人会社の給与に関しては、賃金規定等の体系的な規定はなく、毎年の賃上げ及び賞与等の労使交渉において確定された内容をその後引き継ぐ形で運用されている。

基本給は、昭和63年までは、各人の年齢、勤続年数及び実働年数の各要素によって一律に定まり、昇給についての査定は一切行われていない。

また、基準内賃金は、基本給のほかに、役職手当、住宅手当、家族手当及び世帯手当により構成されている。

なお、昭和61年度から昭和63年度までの間、被申立人会社の従業員の人員構成に特に目立った変化はなかった。

イ 賞与等

賞与に関しては、例年、秋季の労使交渉により年間の総支給金額を決定し、その年の下期分が12月10日ごろに、また、翌年の上期分が6月30日ごろに支給されており、各々の査定期間は、下期分は4月21日から10月20日まで、上期分は前年10月21日から当年4月20日までとされている。

なお、被申立人会社は、かつて、賞与に関する労使交渉が難航したことから、毎月の給与及び年2回の賞与のほかに、解決金に近い趣旨で生産協力金と称する金銭を支給したことはあったが、労使交渉によることなく、全くの任意に金銭の支給をしたことはなかった。

(2) 昭和63年の賞与に関する交渉経過等

ア 昭和63年上期賞与に関する交渉経過

申立人組合と被申立人会社は、昭和62年12月3日、同年下期及び翌年上期の賞与について妥結し、年間の総支給金額を平均1,172,000円とし、昭和62年下期分（平均635,000円）を同年12月14日に支給し、昭和63年上期分（平均537,000円）については、同年6月の時点で労使協議により確定した上で、同月30日に支給することで合意した。

申立人組合は、同月2日、昭和63年上期賞与の確定のため、被申立人会社に対して、口頭で団体交渉の申入れを行い、以後、同月10日、16日及び17日にも文書によりその申入れを行ったが、被申立人会社は、同年上期賞与に関する確認団体交渉は賃上げ交渉が妥結し新賃金が決まった時点まで延期するなどとして拒否し続けた。結局、同年7月15日になってようやく協定が締結され、同月29日に同年上期賞与は支給された。

イ 昭和63年下期賞与及び業績貢献金に関する交渉経過

(ア) 申立人組合は、昭和63年11月11日、被申立人会社に対し、同年下期賞与に関する要求書を提出した。一方、新設組合は、労働条件等に関する労使交渉に際しては連合と称して合同で交渉に当たり、新

設組合は、同月10日、被申立人会社に対し、同年下期賞与に関する要求書を提出した。

- (イ) 申立人組合A14中央書記長は、同月15日、被申立人会社の窓口であるB6総務部次長（以下「B6次長」という。）に対し、賞与に関する団体交渉の日程案として同月16日、18日、21日を示した上で日程調整を申し入れたが、B6次長は、申立人組合との交渉は、新設組合との交渉が終わってから行い、申立人組合とは労働協約の交渉を先に行いたい旨述べた。このため、申立人組合は、既に、被申立人会社と新設組合の間では、同月16日に賞与に関する労使交渉を行うことが決定していたこともあって、改めて、同月15日、文書により、同月16日に団体交渉を開催し、以後の日程についても新設組合の日程と調整の上で決定するように申し入れたが、被申立人会社は応じなかった。
- (ウ) 申立人組合は、同月17日、被申立人会社に対し、再度申入書を提出して、同月18日に団体交渉を開催することを求めたところ、被申立人会社は、同月18日、申入書をもって、同月30日の開催を申し入れた。
- (エ) 申立人組合は、同月21日、同年下期賞与に関する団体交渉の早期開催を求めて、当委員会に対してあっせんを申請し、同月26日に行ったあっせんの結果、同月28日に団体交渉を開催することが決定した。
- (オ) 同月28日に開催された最初の団体交渉において、被申立人会社側の現況説明とそれに関する若干の質疑応答が行われた後、被申立人会社から、年間総支給額を平均1,185,000円（うち昭和63年下期分620,000円）とし、最低保証を従来の90%から80%（Eランクについては85%から75%）に引き下げる旨の回答書が示された。これに対し、申立人組合は、十分な議論がなされていない段階で有額回答が示されたこと、また、回答内容についても金額的にあるいは最低保証が引き下げられたことに不満があるとして、回答書の受取を拒否した。

なお、このように第1回交渉において有額回答が示されることは、従前にはなかったことである。

そして、被申立人会社は、翌29日付けの社内広報紙ウチャマニュース号外において、申立人組合の上記態度について、「組合は『十分な協議も持たないで、いきなり回答を示されても、受け取ることはできない。』とあって、受け取らないと主張しましたが、何を考え違いしているのでしょうか？回答が出されれば、それを持ち帰り、組合として充分検討し、意見があれば今後の交渉の中で主張するのが筋というものです。内容について不満だから受け取りたくないというのでは、話しが前に進みません。11月30日の団交で、充分意見

を主張することができるわけです。早く決めたいといいながら一体何を考えているのでしょうか？理解に苦しむところです。」と論じた。

(カ) 一方、被申立人会社と新設組合は、同月16日に1回目の団体交渉を行って以降、同月24日、25日、27日と交渉を行い、同月29日の5回目の交渉で妥結し、新設組合は、翌30日付けの機関紙である連合ニュースにおいて、年間臨給的額124万円プラス業績貢献金6万円妥結と発表した。

(キ) 被申立人会社と申立人組合は、同月30日、2回目の団体交渉を行い、被申立人会社から申立人組合に対して、年間臨給的額として124万円、昭和63年下期分として62万円とする等の回答書が提出された。これに対し、申立人組合は、回答が上記(カ)の連合ニュースにおいて明らかにされた業績貢献金に関し、何ら触れていないことについて釈明を求めたところ、被申立人会社B7専務取締役（以下「B7専務」という。）は、申立人組合には業績貢献金は支払えない旨回答し、その理由として、申立人組合は所属組合員に対し、「会社は敵である」、「会社に協力しない」、「無関心であるよう装え」、「生産性向上に協力しない」といった指令を行っていると言っているからと述べた。また、被申立人会社は、申立人組合に対し、他組合と同様に同年12月9日に賞与を支給するためには、事務処理の関係から、同月1日午前10時までに妥結の回答の必要がある旨通告した。

(ク) 申立人組合A11中央執行委員長とA34中央書記長は、同年12月1日午前、B6次長に対し、賞与に関しては、同月9日の支給を考慮して、最低保証が引き下げられた点に不満はあるが、異議をとどめて受け入れる旨伝えた、ところ、業績貢献金については、他組合と同様に支給されないと納得できない旨主張した。

同日午後、B6次長は、申立人組合A11中央執行委員長を呼び出し、最低保証の引き下げの点を受け入れることを念押しした上で、業績貢献金については全従業員を対象に賞与とは別個の基準により査定を行って支給額を決定するが、支給額は0円の者もあれば6万円より多い者もある旨伝えた。

(ケ) 賞与に関して、申立人組合と被申立人会社が締結した協定の内容は、次のとおりであった。

<p>協 定 書</p> <p>内山工業株式会社と内山工業労働組合とは、昭和63年賞与交渉において下記の通り合意した。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 金額 年間臨給的額として1,240,000円</p>

- 昭和63年冬分として620,000円を確定する。
2. 配分 配分は全組合員ベースとする。
定額分は昭和63年冬分については40,000円とする。
一律……60%
査定……40%
最低保証……基準内賃金の80%
ただしEランクの者は75%とする。
3. 欠勤控除繰越分 800円
4. 支給日 昭和63年冬分は昭和63年12月10日
今年は金融機関が休みであることから12月9日とする。
昭和64年夏分は昭和64年6月30日

昭和63年12月1日

山内工業株式会社
取締役社長 B 1
内山工業労働組合
執行委員長 A 11

なお、新設組合と被申立人会社が締結した協定も同一の内容であった。

(3) 賞与の支給

ア 賞与支給額の決定方法

(ア) 配分

賞与に関しては、本件労使の交渉において、平均支給額のほか配分方法が決定されており、昭和61年上期から昭和63年下期までの賞与については、いずれも、定額分を40,000円とし、その残額について60%を一律分、40%を査定分とする内容で妥結している。

(イ) 算定方式

支給額の算定方式については、明文の規定はないものの、従前から、一律分は基本給×定数、査定分は基本給×評価係数×定数の算式が採られているが、定数及び評価係数は、各期ごとの妥結金額及び配分方法等に応じて、被申立人会社が設定している。その評価係数については、査定ランクにより差異が設けられ、そのランクにより数値が異なっている。したがって、各人ごとの支給額は、査定により各人の査定ランクすなわち評価係数が決定されれば、40,000円 + (基本給×定数) + (基本給×評価係数×定数) により算定される。

なお、各賞与の査定期間内において、組長・副組長・班長の職制に就いている者、または、主任補の資格を有する者については、そ

の職制ないし資格に応じて、評価係数の加算が行われている。

また、賞与の支給に関しては、上記算式によった場合の算定額が、基準内賃金との関係において一定の比率を下回ることがないように最低保証が設定されており、昭和61年上期から昭和63年上期までの最低保証基準は、基準内賃金×妥結月額数の90%とされていたが、昭和63年下期については、基準内賃金×妥結月額数の80%へと引き下げられた。

さらに、長期の欠勤や勤怠が特に著しい場合などの例外的なケースについては、査定において最低のEランクと評価される場合があり、その場合には、最低保証として、昭和61年上期から昭和63年上期までの間は、基準内賃金×妥結月額数の85%が支給されていたが、昭和63年下期については、基準内賃金×妥結月額数の75%へと引き下げられた。

(ウ) ストライキによるカット

被申立人会社においては、賞与の算定については、ストライキに参加した日数ないし時間に応じてカットが行われているが、その他にストライキへの参加が査定に影響を及ぼすことは一切ないとされている。

(エ) 各期賞与の具体的算定方法

昭和61年上期から昭和63年下期までの各賞与に関する具体的な算定方法は、別紙6「賞与の算定方法」とおりである。

(オ) 評価係数の告知

従来、被申立人会社総務部から申立人組合の幹部役員に対し、その期の賞与支給額の算定方式について、別紙6「賞与の算定方法」に示す算式や評価係数等の具体的数値が秘密事項として知らされていたが、昭和63年下期からは、そのうち評価係数については知らされなくなった。なお、本件審査過程において、当委員会は、被申立人に対して、昭和63年下期賞与に関する査定ランクごとの評価係数を明らかにするように求めたが、被申立人は明らかにしなかった。

(カ) 昭和63年下期賞与の評価係数

評価係数については、前記(エ)、(オ)のとおり、昭和61年上期から昭和63年上期までは明らかになっているが、昭和63年下期については明らかにされていない。

そこで、申立人組合組合員の支給額を上記(エ)の昭和63年下期の算式にあてはめて逆算して推定すると、男子については、評価係数1.20、1.15、1.10、1.05の者が97人、女子については、同じく1.10、1.04、1.00の者が17人存在し、また、そのほかに、評価係数が最低の評価係数1.05または1.00未満ではあるが、支給額が最低保証基準（基準内賃金×妥結月額数の80%または75%）80%以上の者が8人と、75%に一致する者が8人存在する。さらに、勤続年数3

年以上の男子の評価係数が勤続年数3年未満の男子及び女子の評価係数をおおむね0.05上回るように設定されていた従前の運用状況等をも合わせ考えれば、昭和63年下期賞与の評価係数については、次のとおり整理される。

	I	II
A	1.20	不明
B	1.15	1.10
C	1.10	1.04
D	1.05	1.00
D ～ E	評価係数を用いて算定した場合Dランク未満で、最低保証80%以上	
E	最低保証	

※役付加算

主任補 0.10

組長 0.10

副組長 0.08

班長 0.05

* I：勤続年数3年以上男子、II：勤続年数3年未満男子及び女子

*最低保証：80%（ただしEランクは75%）

イ 賞与の査定手続

(ア) 昭和63年下期賞与の査定手順

被申立人会社総務部は、昭和63年11月26日、各部門の査定者に査定表を配布し、同月30日までに各部門において査定が行われ、その結果を総務部において整理した上で、同年12月5日に各部門長及び役員等で構成される査定会議が開催され、各人の査定ランクが最終的に決定された。

(イ) 成績考課表

昭和63年上期賞与まで使用されていた成績考課表は、一般職用と管理職用の2種類に分けられており、このうち一般職用は、別紙7のとおり、10の査定要素が定められていたが、そのうち、⑨管理監督力及び⑩企画立案力の2要素の評価は、組長・班長等の役職者についてのみ行われていた。

その後、同年下期賞与からは、現業一般用、組長・副組長・班長用、事務所用、管理職用の4種類の賞与査定表が使用され、現業一

般用は別紙8「賞与査定表」とおりであり、従前に比し査定項目等が細分化された。

なお、同年下期については、調査期間を前半と後半とに分けた上で、同年11月26日以降に、当該賞与査定表を用いて査定が行われた。

(ウ) 査定者

各査定者は次のとおりであった。

	第一次査定者	第二次査定者
(現場組織) 一般現業員	組長	課長（本社はグループリーダー） 工場長（本社は部長）
組長・副組長・ 班長	課長（本社はグループリーダー）	
(事務所組織) 本社 工場	グループリーダー 課長	部長 工場長

なお、昭和63年10月4日当時、各工場の組長の組合所属状況は、次のとおりであり、申立人組合所属以外の組長のほとんどは、申立人組合を脱退して新設組合に移行した者であった。

	岡山第一工場	岡山第二工場	邑久工場	茅ヶ崎工場	計
申立人組合所属の組長	0人	1人	0人	2人	3人
申立人組合所属以外の組長	4人	9人	2人	1人	16人

(エ) 具体的査定手続

賞与の査定手続は、各工場の一般現業員を例にとると、次のとおり行われた。①第一次査定者（組長）が、賞与査定表に評価点を記入し、第二次査定者（課長）に提出する。②第二次査定者が、賞与査定表に評価点を記入し、工場長に提出する。③工場長は、担当課長とともに、評価点について工場内組ごとの甘辛調整を行った上で、別紙9「賞与査定の数」に基づき、各従業員の評価点を100点満点

の総合点に換算し、総務部に提出する。④総務部は、各工場から提出された査定表を整理し、各工場長等で組織する査定会議の資料を作成する。⑤査定会議においては、工場間の総合点のばらつきを調整した上で、各工場ごとに従業員のランク付けを行い、さらに、その分布状況について、工場間に差があるようであればその微調整を行い、各従業員の査定ランクを決定する。⑥総務部が、その査定結果に基づき、支給額を算定する。

(オ) 個人ごとの査定ランク

従前は、賞与の支給に際し配布される支給明細書の裏側に、各人の査定ランクを示す数字が記入されていたが、昭和63年下期からはその記入がなされなくなり、申立人組合組合員が直接現場長等に査定ランクを尋ねた場合にも、明らかにされなかった。

ウ 賞与の支給状況

(ア) 申立人組合組合員の査定ランク及び支給額

昭和61年上期賞与から昭和63年下期賞与(昭和63年12月9日支給)までの申立人組合組合員130人(本件申立当時申立人組合に加入していた従業員のうち、長期欠勤者1人を除いた岡山県内の事業所に勤務する者)の査定ランクないし支給額は、別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」のNo.1～No.130の①～⑦欄記載のとおりである。なお、⑥欄の昭和63年下期賞与の査定ランクについては、支給額から逆算して評価係数を求め、前記アの(カ)に従って、整理した結果である。

(イ) 平均支給額の推移

昭和61年上期から昭和63年下期までの賞与について、申立人組合員130人の平均支給額と被申立人会社の組合員全体の平均支給額は、別紙11「賞与平均支給額等推移表」の表1の①のとおりである。

なお、上記の被申立人会社の組合員全体の平均支給額は、交渉の妥結額と一致し、また、申立人組合組合員130人の平均支給額は、昭和61年上期から昭和63年上期の賞与に関しては、各組合員の査定ランク(別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」の①～⑤欄記載のランク)に基づいて前記アの(エ)の算定方法により算定した金額の平均であり、昭和63年下期については、各組合員の支給額(別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」の⑦欄記載の支給額)の平均である。

(ウ) 平均基本給額の推移

昭和61年度から昭和63年度の間において、申立人組合組合員130人の平均基本給額と被申立人会社の組合員全体の平均基本給額の状況は、別紙11「賞与平均支給額等推移表」の表1の②のとおりであり、申立人組合組合員130人の平均基本給額は、被申立人会社の組合員全体の平均基本給額を若干上回って推移している。

(エ) 被申立人の対応

被申立人は、被申立人会社内でも査定ランクを公にすることはしておらず、各従業員の算定ランクについては一切明らかにできないと主張し、申立人の提示した別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」の①～⑥欄記載の査定ランクについては、その認否に応じておらず、さらには、昭和63年上期及び下期賞与に関する被申立人会社全従業員の査定ランクごとの分布状況も明らかにできずとしている。

また、被申立人会社は、昭和63年上期及び下期賞与に関して、個々の従業員の査定結果に関する成績考課表等の資料も一切提出していない。

結局、被申立人が、申立人の提出した資料の認否等も含めて明らかにしたのは、回答時点（平成3年2月7日時点）における申立人組合に所属する従業員の別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」の⑦欄記載の昭和63年下期賞与の支給額と、昭和61年上期から昭和63年下期までの賞与に関する被申立人会社の組合員全体の平均支給額のみである。

(4) 業績貢献金の支給

ア 支給要領

業績貢献金は、被申立人会社B 8副社長により発案され、昭和63年11月18日に会社役員等により支給方法等の骨子が検討され、その結果に基づいて総務部が原案を作成し、同月21日の部門長会議（各工場長及び本社各部の部長を構成員とする）において、別紙12「業績貢献金支給要領」のとおり最終決定され、その後、各部門は査定を行い、その結果を翌月2日までに総務部に提出した。

支給金額については、同要領の第3項のとおり、各人の総合評価点により、3万円から8万円の間とされ、標準額は6万円とされていた。ところが、申立人は、その聞き取り調査では他組合の組合員の中には12万円を支給された者も含まれていたと述べている。

評価については、同要領の第4項のとおり、まず各部門長が、評価項目及び評価基準に従い、総合評価点を計算し、総務部が、各部門長から提出されたその査定結果を整理し、同年12月6日に行われた部門長会議において、各人ごとの評価を最終的に決定するという方法がとられた。

イ 業績貢献金の支給状況

(ア) 申立人組合組合員140人の支給額

業績貢献金は、昭和63年12月9日に支給されたが、申立人組合組合員140人（本件申立当時申立人組合に加入していた従業員で長期欠勤の1人を除く）の支給額は、別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」の⑧欄記載のとおりであった。

(イ) 平均支給額及び支給額ごとの分布状況

申立人組合組合員140人の平均支給額及び支給額ごとの人数の分布状況は、別紙13「業績貢献金支給状況比較表」の①及び②のとおりであり、また、申立人組合が申立人組合以外の組合の組合員に対し聞き取り調査を行った結果64人から回答が得られたとする当該64人の平均支給額及び支給額ごとの人数の分布も、同表の①及び②のとおりであり、平均支給額については、申立人組合組合員以外の64人が標準額の6万円を若干上回る63,281円であったのに対し、申立人組合組合員140人は、その半額にも至らない29,571円であった。また、支給額ごとの分布状況に関しても、申立人組合組合員以外の64人については、標準額の6万円未満の者が全体の2割程度いるが、それらの者についても4万円あるいは5万円が支給されており支給額ゼロの者はいないのに対し、申立人組合組合員140人については、標準額未満の者が全体の8割以上を占めており、全体の約4割の57人が支給額ゼロという結果になっている。

(ウ) 被申立人の対応

当委員会が、被申立人に対し、上記(ア)の資料（茅ヶ崎工場所属の10人については除く。）に関する認否等を求めたところ、回答時点（平成3年2月7日時点）における申立人組合に所属する従業員の支給額については認めたものの、岡山県内の事業所に勤務する全従業員の支給額については労務管理上好ましくないとして応じず、さらに、被申立人会社全従業員の支給額ごとの分布状況についても明らかにしなかった。

また、被申立人会社は、個々の従業員の査定結果に関して資料を一切提出していないし、査定状況を立証しようとしなかった。

8 チェック・オフの中止

(1) 従来行われていたチェック・オフの状況

本件労使間において、組合費等の給与からの天引きは、昭和63年10月まで30年以上にわたり継続されてきたが、書面により給与からの天引きに関する協定が締結されたことはなかった。

また、その間、被申立人会社が、何らかの事情でそれらを停止したり、実施することについて申立人組合に対し何らかの条件を付したりしたことはない。

なお、被申立人会社は、従来、下記の項目について、給与から天引きを行っていた。

① 組合の依頼によるもの

- ・ 組合費
- ・ 一斉積立金
- ・ 労働金庫貯金・返済金
- ・ 全労済保険料

- ・組合厚生部物品購入支払金
- ・組合関係の親睦会費

② ①以外のもの

- ・給食費
- ・共済会費
- ・銀行預貯金
- ・親睦会費
- ・各種部費及び同好会費

上記控除項目のうち、組合費は、各人の基本給額の2.1%に300円を加えた額とされており、また、一斉積立金は、主にストライキに伴う賃金カットを補填する目的で毎月3,000円を各組合員個人の銀行口座に積立てられるものであった。

ところで、昭和63年10月当時、被申立人会社の給与計算はコンピューターにより機械処理がなされており、組合関係の天引きについては、控除内容に変更がある場合に限り、事前に（毎月15日まで）に申立人組合が控除項目ごとに変更内容を記載した天引き依頼書を総務部に提出して処理されていた。

(2) チェック・オフ中止に至る経過

被申立人会社は、昭和63年11月8日、申立人組合に対し、突然、組合費等の給与天引きに関する協定書の締結を提案した。その際、提案の理由として、労働基準法（以下「労基法」という。）第24条に違反する状態を解消する必要があることなどと説明した。

申立人組合に対し提案された協定書は、次のとおりである。

組合費等の給与天引に関する協定書

内山工業株式会社（以下、会社という。）と内山工業労働組合（以下、組合という。）とは組合費等の給与天引に関し下記の通り協定する。

記

1. 会社は、給料（毎月28日）及び賞与支払いの際、組合費等次に掲げるものを天引きする。
 - (イ) 組合費
 - (ロ) 一斉積立金
 - (ハ) 労働金庫納付金（貯蓄・返済金）
 - (ニ) 全労済保険料
2. 但し組合が争議行為を行った場合、次の通り取り扱う。
 - (1) 争議行為があった月は第1項(イ)～(ニ)すべての天引きを行わない。
 - (2) 第1項(ロ)の一斉積立金については、争議行為のあった月以降も天引きを行わない。

- | |
|---|
| <p>3. この協定は昭和63年11月8日から有効とする。</p> <p>4. この協定は、何れかの当事者から、90日前に文書により破棄の通告をすることによって、効力を失う。</p> |
|---|

被申立人会社は、同日、新設組合に対しても、上記と同一内容の提案を行い、同日付けで提案どおりの協定が締結され、また、同月17日に、大阪工場において新たに結成された大阪工場労組との間でも、同月21日付けで同一内容の協定が締結された。

一方、申立人組合は、同月9日、被申立人会社に対し、上記提案は争議権行使を制約する内容が含まれており同意できないとして、第2項及び第4項を削除した協定書案を提出した上で、団体交渉の開催を申し入れた。

これに対し、被申立人会社は、同月10日付け回答書をもって、「組合費等の給与天引きに関する協定書については、昭和63年11月8日会社より提案した内容が全てであり、その一部を除外しての協定を考える余地はない。又他の二組合と異なる協定を結ぶことはできない。従って、団体交渉を開催する考えはない。」と回答した。

その後、本件労使間で協議・交渉が一切行われないうまま、被申立人会社は、同月21日、申立人組合に対し、「組合費等の給与天引きに関する協定書の提案をしたが、貴組合が会社提案を受け入れられないとして、協定書の締結に至っていない。従って会社として、貴組合に会社案での協定締結の意志がないものと判断し、昭和63年11月分以降の給与、賞与からの貴組合関係の天引きは一切行わない。」と通知した。

なお、被申立人会社は、新組合とそれぞれ、組合関係以外の給食費や銀行預貯金等の天引きについても同一内容の協定書を締結したが、被申立人会社から申立人組合に対して、当該協定締結に関する申入れは行われなかった。

昭和63年11月分給与以降、申立人組合を除く3組合の組合員に関する給与からの上記天引きは現在も継続され行われているが、申立人組合組合員に関しては、前記(1)の①及び②に掲げた項目すべてについて、一切行われることはなかった。ただし、申立人組合茅ヶ崎工場支部に所属する組合員については、組合関係以外のもののうち一部についてのみ、給与からの天引きが継続されている。

(3) チェック・オフ中止後の状況

チェック・オフが中止された後、申立人組合では、前記(1)の①に掲げた組合関係分の項目については、執行委員が中心となって各支部ごとに集金しており、また、同②に掲げた項目については、毎月の給与支給の際に配布される明細書に記載された金額を、被申立人会社が指定した日時・場所に各組合員が持参している。

(4) 各組合の状況

チェック・オフが中止された昭和63年11月時点及び本件審問終結の直前である平成4年5月時点の各組合の組合員数は、次のとおりである。

ア 昭和63年11月21日時点

申立人組合	143人
新労組	181人
コルク労組	35人
大阪工場労組	14人
組合非加入者	6人
<hr/>	
組合員有資格者合計	379人

イ 平成4年5月30日時点

申立人組合	123人
新労組	177人
コルク労組	43人
大阪工場労組	13人
組合非加入者	51人
<hr/>	
組合員有資格者合計	407人

(そのほかに管理職が92人おり、正社員数は499人)

第2 判 断

1 人事異動

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 本件人事異動

被申立人会社は、本件人事異動において、申立人組合の組合員を大量かつ不利に異動させる一方で、それ以外の従業員を有利に異動させており、これらは、申立人組合から脱退した者への論功行賞と申立人組合にとどまる者への嫌がらせとして、申立人組合からの脱退の誘引を意図して行われた差別的取扱いである。本件救済申立対象者24人に対する人事異動も、同人らが申立人組合の組合員あるいは組合役員であるがゆえに、別紙3「人事異動一覧表」のNo.1A1ないしNo.24A29のア欄の不利益な異動がなされたものであり、これらは、いずれも労組法第7条第1号及び第3号に違反する不当労働行為である。

(イ) 本件人事異動に関する労使協議

現在、本件労使間には、労使の記名押印がなされた労働協約の原本は存在しないものの、これまで人事異動は労働協約第34条の組合員の異動に関する定めに従って行われ、その内容は労使慣行として確立しており、また、同条第1項及び第2項の規定については、別に労使の記名押印がなされた同旨の部分協定が存在し、被申立人会社はこれらの定めに従う義務が存在している。

従来、被申立人会社は、遠隔地の事業所への転勤や組合役員の異動等については、申立人組合の合意を前提として実施してきているが、本件人事異動については、経営協議会において、形式的に協議を重ねていたに過ぎず、申立人組合を合意に至らしめるための説明努力を怠り、申立人組合の合意を得ないまま人事異動を強行しているのは、当該規定ないし労使慣行に反するものである。

(ウ) 各人事異動

ア) 藤崎作業所への配転

被申立人会社は、本社、岡山第一工場、岡山第二工場の敷地内に十分な空き地があるにもかかわらず、あえて遠隔地の土地を賃借した上で、粗末なプレハブの平屋建物作業所を新築して、申立人組合の執行委員長及び書記長をはじめとする申立人組合の活動家のみを余剰人員として配属したものである。

当時、被申立人会社は、臨時・パート社員等、業務の繁閑に応じて雇用調整する従業員を多数雇用しており、その上さらに、パート社員を募集採用しておきながら、余剰人員として配属するのは不合理である。

同作業所で行われる作業内容は、従前は主に内職作業により対応されてきたバリ取り、不良品の選別等の単純な手作業で、熟練した生産ラインの作業員からは嫌悪される作業であるが、被配転者らをこのような業務に就労させる必要性は皆無である。

以上のほか、当時の労使対立の状況から考えると、別紙3「人事異動一覧表」のNo.1 A 1ないしNo.11 A 22に対する藤崎作業所への配転は、正当な理由はなく、被配転者らに対する嫌がらせとして、また、同人らを他の従業員から切り離し、組合活動の減退を図ることを目的としているものである。

イ) 総務部営繕緑化班への配転

総務部営繕緑化班での作業は、植木の枝切りや草むしり、コンクリート打ち、建物のペンキ塗り等ほとんどが野外作業であり、それまで生産ラインの中で働いてきた正社員にとって極めて屈辱的な雑作業であるが、申立人組合組合員以外に配属された者はおらず、別紙3「人事異動一覧表」のNo.12 A 23及びNo.13 A 24に対する総務部営繕緑化班職への配転は、正当な理由もなく、申立人組合に残留するがゆえに行われた不当労働行為である。

ウ) 班長の解任

被申立人会社において、班長を解任し平従業員とすることは、職制上の地位を下げるものとして、社会通念上、格下げないし降格とみなされることは言うまでもなく、また、減収を伴い、さらに、屈辱感を与えるものである。

被申立人は、「組・班長は資格ではなく、職制として毎年新し

く会社が任命するもので、その任期は1年であるから、昇格・降格の概念は当てはまらない」旨主張するが、それを裏付ける事実はなく、通常は、組・班長は多年にわたり連続して務めている。

以上により、班長からの解任は不利益な異動であり、別紙4「人事異動一覧表」のNo.1 A 1、No.7 A 2、No.14 A 25ないしNo.17 A 5に対する異動は、正当な理由もなく、申立人組合に残留するがゆえに行われた不当労働行為である。

エ) 事務所組織から現場組織への配転

現場組織の業務が、生産現場で直接製品生産にかかわるものであるのに対し、事務所組織の業務は、現場組織における生産活動を管理・監督するものであり、事務所組織から現場組織への配転は、仕事が不当であるほかに、屈辱感を与えるものである。また、職階制度において事務所組織と現場組織が区別されているだけではなく、事務所組織に所属する者は資格制度を通じて、課長以上の上級管理職に任命されることが可能であるが、現場組織に所属している以上は、資格試験の受験資格さえ与えられていない。

以上により、事務所組織から現場組織への配転は不利益な異動であり、別紙3「人事異動一覧表」のNo.18 A 6ないしNo.20 A 8に対する異動は、正当な理由もなく、申立人組合にとどまっているがゆえに行われた不当労働行為である。

カ) 邑久工場支部役員の配転

本件人事異動において、申立人組合の執行委員の過半数が配転となったのに対し、それ以外の組合の役員については、若干名に有利な内容の異動があったのみであった。

特に、従来、邑久工場では、交替勤務制が敷かれていることから、支部長職は被申立人会社と協議の上組合業務を考慮して常日勤職場に配置されていたが、本件人事異動において、被申立人会社は一方的に支部長であるA10を常日勤職場から2交替勤務職場に配転したのをはじめ、その後の異動で、副支部長となったA9を常日勤職場から3交替勤務職場に配転するなどし、その結果、支部役員相互あるいは支部組合員等との意志疎通が困難となり、支部の組合活動に支障が生じた。

以上により、別紙3「人事異動一覧表」のNo.22 A 9（平成元年2月6日付け）及びNo.23 A 10の組合役員に対する配転は、邑久工場支部の組合活動を妨害し、弱体化させようとする不当労働行為である。

キ) 技術専門職から単純作業職への配転

現場組織内の業務であっても、特殊な機械の操作等、職場内での指導や特別な講習などを受けて、技術を習得しあるいは資格を取得するなどして現場作業に従事するいわば技術専門職と呼べる

ような業務に就いていたが、別紙3「人事異動一覧表」のNo.1 A 1、No.2 A 14、No.21 A 28及びNo.22 A 9（昭和63年10月4日付け）に対する配転は、正当な理由もなく、申立人組合にとどまっているがゆえに、技術専門職から単純現場作業職に配転したものであり不当労働行為である。

キ) 身体に障害を有する者に対する配転

別紙3「人事異動一覧表」のNo.9 A 20、No.14 A 25、No.18 A 6及びNo.24 A 29に対する異動は、正当な理由もなく、申立人組合にとどまっているがゆえに、同人らの身体障害を知っていながら意図的に、障害部位を使う作業に何の容赦もなく配転したものであり不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 本件人事異動

被申立人会社においては、毎年正規な人員配置としての定期人事異動を行っており、昭和63年は、長期にわたるストライキのため生産量のバランスが崩れていたこと、また、昭和60年の邑久工場建設時以降は小幅な異動しか行っておらず、人事の停滞現象が起こっていたことから、職場の活性化を図り、マンネリ化を防ぐため、大幅な人事異動を行ったが、それらは、本人の能力・適性等を十分考慮して正当かつ合理的な基準により人選を行ったものであり、組合所属等による差別的な取扱いなどは一切ない。

(イ) 本件人事異動に関する労使協議

本件労使間には、部分的協定はあっても、「労働協約」と題する書面で署名又は記名押印されたものは存在しない。

昭和63年10月4日付け定期人事異動に関して、被申立人会社は5回にわたって事前協議の場を設け、長短期の展望、受注見込み、人員構成、余剰人員の発生、その吸収策、藤崎作業所の必要性、人選の基準について十分なる説明を行っており、また、労働協約第34条の規定については、文言上組合の同意を条件としているものとは解されず、従来労使双方の意見の一致を条件とするものとして運用されてきたとも認められない。

以上いずれの点から見ても、労働協約違反であるとする申立人の主張は意味を有しないものである。

(ウ) 各人事異動

申立人は、各人事異動について不利益取扱いである旨主張するが、次のとおり、それらはいずれも根拠のない主張である。

ア) 余剰人員対策

昭和63年10月4日付け人事異動当時、被申立人会社は、春闘の長期ストライキ解除後の受注の回復が十分でないため余剰人員を抱えていたが、好調な日本経済の状況や一層の受注努力により人

手不足が生ずることも考えられたことから、臨時・パートを含めて雇用問題には触れないこととして各工場ごとの必要人員を策定した結果、岡山第二工場で21名、邑久工場で2人、計23人の余剰が生じた。

その対策として、まず、ストライキの影響のなかった岡山第一工場へ7人を、また、当時外部に委託していた保全修理作業、木工作業及び工場間運搬作業を内部に取り込んで、総務部営繕木工へ3人、総務部運転手に1人を吸収することとして、この11人について会社全体の中から適任者を人選し、残り12人については、当時内職作業として外部に出していたベアリングシールのバリ仕上検査作業、不良品からの良品選別作業及びコルク栓・ワイン栓の検査作業を行う藤崎作業所を新設して人員吸収することとしたものである。

イ) 藤崎作業所への配転

藤崎作業所は、岡山第一工場、岡山第二工場、邑久工場のいずれの工場の製品も扱うことになり、また、将来にはバリ仕上検査の内職拠点として活用する予定もあったため、工場の外部でしかも3工場の真中の位置に設置したもので、面積も18坪と広くして、駐車場も備えて独立運営ができるようにし、さらに、従来の職場環境よりも優れたものとしたのである。

申立人組合は、外部にあって隔離されているというが、従前より総務部営繕木工作業場及び江並加工所は、岡山第一、第二工場の間接位置の外部に設置し、正社員・パートを配置しているが、現在まで何の問題も起こっておらず、藤崎作業所のみが外部だから問題があるとする主張は全く理解できない。

12人の人選については、主たる作業がバリ仕上検査という個人で行う作業であることから、ライン作業には向いていないが個人では能力を発揮するという人を選ぶこととし、個性の強い自分独立型の人、能率は良いが和が保ちにくく協調性に問題のある人という観点から、協調性、積極性、能率、向上心を考えて人選したのであり、人の良否でなく、業務への適否という基準によることとしたものである。

この基準により人選した結果、12人中9人が申立人組合所属、3人が新労組所属となったが、複数組合が併存し、両組合がぎくしゃくしている状況下では人間関係上問題があると判断し、作業所のスムーズな運営を行うため、少ない方の新労組の3人について人選をやり直して、12人全員が申立人組合所属のものとなるように編成配置したものである。

なお、藤崎作業所への正社員配置は、長期ストライキによる受注減という状況の中でのやむを得ない人員吸収措置として実施す

ることとしたものであり、受注の回復に伴って、順次工場現場へ復帰させていく予定としており、事実、平成元年9月には、藤崎作業所を閉鎖し、全員配転を完了させた。

リ) 総務部営繕緑化班への配転

総務部営繕緑化班の業務は、会社にとって必要な業務であり、過去数十年続いている部門である。以前から、景気の変動による人員吸収や外部への費用流出防止のため、人員及び業務を拡大したり縮小したりしてきたもので、従来外部に委託していた保全修理作業や木工作业等を内部に取り込んで余剰人員の吸収を図ったものであり、器用で木工仕事に向いている人を基準に人選したものである。

エ) 班長の解任

被申立人会社における現場役付すなわち組長・班長は資格ではなく、毎年定期人事異動において配置を見直し、職場を指揮監督する職制としての役割を担う者として、毎年新しく会社が任命するものであり、その任期は1年であり、資格でない以上、昇降格の概念はないのである。

また、班長手当等は1年任期で班長職に従事することによって受けられるものであり、班長でなくなれば班長手当等の支給がないのは当然である。

したがって、申立人が降格者として救済を求めている点はまったく意味のない主張である。

ロ) 事務所組織から現場組織への配転

被申立人会社の組織は大別して、事務所組織と現場組織とに分けられているが、これは職務内容の相違によって分けているものであって、従業員の処遇について両者の間に基本的な差異はなく、したがって、事務所組織から現場組織への配転が格下げ・左遷であり逆の場合は栄進であるとする申立人の主張は、会社として到底容認できない。

また、過去にも事務所組織から現場組織への配転、あるいは逆の配転を行ってきたが、問題となっていることはない。

カ) 邑久工場支部役員の配転

申立人は、別紙3「人事異動一覧表」のNo.22A9（平成元年2月6日付け）及びNo.23A10の配転について、組合役員としての活動を困難ならしめるために行った配転であるというが、邑久工場は2交替、3交替勤務を前提に運営を行っている工場であり、組合役員といえども2交替、3交替勤務に従事することは当然であり、組合役員だからといって特別扱いすべきものではない。

(エ) 組合員の異動理由

本件において、申立人が救済申立ての対象としている組合員24人

のうち、原職復帰の救済の請求を維持している者17人及びA25に関する人事異動の理由は、別紙14「各組合員の人事異動に関する被申立人の主張」に記載するとおりである。

(2) 当委員会の判断

ア 協議交渉等

前記第1の6の(2)のアの(ア)で認定のとおり、本件労働協約は、昭和63年10月6日に被申立人会社とその法的有効性を否定するまでは、事実上本件労使間を規律する規範として取り扱われてきた。また、前記第1の6の(2)のイの(イ)で認定のとおり、特に、本件労働協約第34条第1項及び第2項の規定については、昭和52年11月30日付けで、本件労働協約とは別に双方の代表者の記名捺印がなされた協定書があり、労働協約としての効力を有することに疑いはない。

ところで、前記第1の6の(2)のイの(ウ)で認定のとおり、本件労働協約第34条第2項及び第3項が同意条項であるか否かについて、かつて労使間の協議交渉の中で確認されたりその解釈が問題となったことはない。しかしながら、これまで組合員の転勤及び出向についてはおおむね労使間の事前協議で合意し本人も了解の上なされてきていたし、岡山県内の本社及び各工場間の異動についても事前協議の対象とされた例もあった。また、過去に申立人組合の反対により会社提案の実施が見送られた例もあるなど、被申立人会社が申立人組合の反対にもかかわらず強行した例はなかった。こうしたことからすれば、被申立人会社としては、すべての人事異動について申立人組合との同意が必要であると考えていたとは言えないまでも、人事異動について申立人組合の事情を十分に配慮した上で提案を行い、また、その実施に当たっても申立人組合の意見を十分に尊重してきたものと認められる。

しかるに、前記第1の6の(3)のア及びイで認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動に際して、被申立人会社が申立人組合に対して行った提案の内容及び協議の状況を見ると、それが岡山県内の事業所に勤務する申立人組合の中央執行委員の過半数を異動の対象とするなど、申立人組合の組織運営に大きな影響を与える内容であったにもかかわらず、申立人組合の再考の求めに対して、被申立人会社は何らの見直しもすることなく、また、当時本件労使間を規律する規範として取り扱われていた前記第1の6の(2)のエで認定の本件労働協約の第68条の規定に反して、申立人組合の反対を押し切って協議を打ち切り異動を実施するなど、被申立人会社の強硬な対応は従来にはみられなかったもので、申立人組合の存在を認めようとする恣意的な意図の下に行われたものと言わざるを得ない。

また、前記第1の6の(3)のイの(エ)で認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動は、これまでに例を見ない大規模なもので、異動の対象となった従業員の割合が、申立人組合組合員以外の従業員に比し、

申立人組合組合員において著しく高い割合となっていること（当時の組合員有資格者数に占める申立人組合組合員数が44.2%であったが、異動対象者数に占める申立人組合組合員数は69.7%にも上っていた。）から、本件人事異動が申立人組合の組合員に与えた動揺は少なからぬものがあつたと考えられるにもかかわらず、前記第1の6の(3)のイの(ウ)で認定のとおり、異動対象者に対し、事前に意思確認は一切行っておらず、異動理由について聞かれても各職制は明確な回答をしなかった。このことは、申立人組合組合員の心情を何ら配慮することのない被申立人会社の冷酷な態度を示したものと考えられる。

一方で、被申立人は、昭和63年人事異動が大規模なものとなった理由として、長期にわたるストライキのため生産量のバランスが崩れていたこと、また、職場の活性化を図りマンネリ化の解消を意図した旨主張するが、異動の対象となった者の割合が組合間で上記のような差異が生じている点については、被申立人からは何ら具体的な説明はなされていない。

イ 余剰人員対策

被申立人は、春闘の長期ストライキ解除後の受注の回復が十分でないため余剰人員が生じたと主張するが、そのことについての疎明はないし、また、前記第1の1の(1)で認定のとおり、昭和63年春闘の争議期間を含む被申立人会社営業年度の決算額は、前記に比して増収増益となっており業績は順調であることが伺われ、敢えて余剰人員対策をとる必要があつたとは思われない。

しかし、仮に余剰人員対策をとる必要があつたとしても、前記第1の6の(6)のアで認定のとおり、春闘が妥結し、打ち続いたストライキが既に終結していた時期であつたにもかかわらず、昭和63年10月4日付け人事異動に際して、被申立人会社は、臨時社員等をそのまま生産ラインに残しつつ正社員のみを対象に23人を余剰人員として計上したこと、また、被申立人は、藤崎作業所を将来にはバリ取り検査の内職拠点として活用する予定であるといいつながら、前記第1の6の(6)のイの(ウ)で認定のとおり、同作業所は平成元年9月21日に事実上閉鎖された後、8か月もの間何ら活用されていないこと、を併せ考えると被申立人会社の対応は、きわめて不自然である。

ウ 不利益性の存否

(ア) 藤崎作業所への配転

前記第1の6の(6)のイの(ア)で認定のとおり、藤崎作業所における業務は、従来内職で行われていた単純な手作業で、生産ラインの業務や他の専門分野の業務に熟練していた従業員にとっては予期しない内容の業務であり、また、同作業所が、本社・工場から離れた位置にあり、社内連絡等も十分には行われておらず、建物等の施設や設備も各工場と比較して劣るものであつたことから、そこに配置

された者が疎外感ないし屈辱感を感じるのは避けがたいところと言える。

こうしたことから、藤崎作業所への配転は、職務面において不利益性のある取扱いであるとともに、精神的苦痛をもたらすという点において不利益な人事異動であったと言える。

(イ) 総務部営繕緑化班への配転

前記第1の6の(6)のウの(ア)で認定のとおり、総務部営繕緑化班における作業は、従来外部の業者に委託されていた建物管理や樹木の剪定等の作業であった。このため、総務部営繕緑化班への配転は、それまで生産ラインについて製品生産に携わってきた従業員にとっては、その誇りを傷つけられるという意味で、一般に嫌悪される内容の作業へ就かせるものであったと言うべく、作業内容の変化の面においても不利益な取扱いであったと言える。

(ウ) 班長の解任

被申立人は、被申立人会社における現場役付すなわち組長・班長は資格ではなく、毎年人事異動において配置を見直し、現場を指揮監督する職制としての役割を担う者として、毎年新しく任命するものであって、組長・班長の任期は1年であり、資格でない以上、昇降格の概念は当てはまらない旨主張するので、この点について検討する。

前記第1の6の(8)のイの(ア)で認定のとおり、被申立人会社において、組長・班長等は、制度上は職制として設けられており、従業員の処遇制度上の資格とは異なるものであった。したがって、一旦組長や班長となったからといって、終身的な身分としてその地位が保証されているものとは言えない。しかし、前記第1の6の(8)のイの(イ)で認定のとおり、被申立人会社の就業規則の懲戒に関する条項においては、役付剥奪という懲罰の内容として、始末書を取り資格あるいは職階を下げると規定してあって、資格と職階とを併列して取り扱っているし、また、前記第1の6の(8)のイの(ウ)で認定のとおり、被申立人会社が各職制の任期について言及したことはなく、特段の事情がない限り継続してその職にとどまったのが通例であった。さらに、前記第1の6の(8)のイの(エ)で認定のとおり、複数年にわたり班長を継続する場合には、その旨の辞令が交付されず、一方、昭和63年10月4日付け定期人事異動の班長解任の辞令には、「現職を解き」の文言が付加されており、以上からしても、任期が1年限りのものとして予定されて運用されてきたものとは認められない。

また、前記第1の6の(8)のア及びイの(ア)で認定のとおり、事務所組織においては各資格に応じて手当が支給されているのに対し、現場組織においても各職制に応じて手当が支給されており、資格制

度の整備されていない現場組織においては、組長・班長等は、資格に準ずるものとして運用がなされていることが認められる。

以上からすれば、被申立人会社には昇降格の概念はないから、降格者として救済を求めていることは意味がないとする被申立人の主張は肯認できるものではなく、班長からの解任が、職制上の地位を格下げし、その適格性や能力を疑わしめるに至るという点において不利益性を有すること、また、手当の支給や賞与の役付加算がなくなることで経済上の不利益が伴うものであることは明らかである。

(エ) 事務所組織から現場組織への配転

被申立人は、事務所組織と現場組織との間には、職務内容の違いがあるだけで、従業員の処遇について基本的な差異はなく、事務所組織から現場組織への配転が格下げで、その逆の場合が栄進であるとする事はできない旨主張するので、この点について検討する。

前記第1の6の(7)のアで認定のとおり、事務所組織に属する従業員の職務内容が統括・管理・判断に関わるものが多いことから、従業員の間では、事務所組織にある者が現場組織にある者より上位の者とする認識が定着していたために、スタッフとして事務所組織に勤務してきた者にとって、一般に、現場作業に配置替えとなることは耐え難いものであって、屈辱感を覚える異動であったと推認される。

さらに、前記第1の6の(8)のアで認定のとおり、処遇面についても、資格制度は事務所組織にのみ適用されるものであり、現場組織に所属する限り資格取得のための受験機会さえ与えられないという点、すなわち、将来の処遇面において両組織の間には基本的な格差が存在していることは明らかである。

以上により、事務所組織から現場組織へ異動となることは、実質的な降格、いわば左遷であり、職務上の不利益な取扱いであるとともに、精神面において苦痛を与える不利益な取扱いであったと言える。

(オ) 組合役員の配転

言うまでもなく、組合役員の活動は労働組合の盛衰にかかわることが多く、使用者が反組合的な意図から、組合役員の日常の活動に具体的な支障を生ぜしめるような労働条件の変更をもたらすことは、その組合に対する支配介入に当たると認められる。

前記第1の6の(9)のイで認定のとおり、とりわけ、邑久工場においては、申立人組合邑久工場支部三役及び代議員2人合わせて5人全員が人事異動の対象となり、支部の組合活動に支障を来しており、当該異動は、支部役員の組合活動に打撃を与えるものであった。

また、前記第1の6の(9)のイで認定のとおり、昭和63年11月25日に発足した申立人組合邑久工場支部の新社三役のうち、上記A10を

除くA 9及びA 33はいずれも常日勤であったが、被申立人会社は平成元年2月6日、両名を交替制勤務に就けたため、支部三役がすれ違いになるなど、組合活動に支障を来しており、当該異動は、支部役員 of 組合活動に打撃を与えるものであった。

しかも、これらの組合役員 of 配転は、その直前まで長期にわたるストライキのために、労使関係が異常な対立状態にあった状況の下で行われたことから見て、被申立人会社が申立人組合を嫌悪して行ったものであることが推認されるのであって、こうした推認を妨げるに足る疎明は見当たらない。したがって、これらの組合役員 of 配転は、支配介入に当たると言わざるを得ない。

(カ) 技術専門職から単純作業職への配転

前記第1の6の(10)のAで認定のとおり、別紙3「人事異動一覧表」A欄のNo.21A 28及びNo.22A 9（昭和63年10月4日付け）については、専門的な技能を要する業務から単純業務への異動がなされたのであるが、両名の場合に限らず、こうした配転は、一般に職務上の誇りを傷つけられるもので、誰も納得できなかったであろうことは推認に難しくなく、それは、当事者に精神的な苦痛を与える不利益な異動であったと言える。

(キ) 身体に障害を有する者の配転

前記第1の6の(10)のイで認定のとおり、別紙3「人事異動一覧表」A欄のNo.9のA 20、No.14A 25、No.18A 6及びNo.24のA 29については、身体に障害を有するため、従前に比べて肉体的にも精神的にも著しく苦痛や重圧の増す配転であったことは疑うまでもなく、所定の仕事に満足が得られないので、焦慮の念に駆られたことは容易に推認できることであって不利益な異動であった。

エ 異動の理由

被申立人は、余剰人員対策として、藤崎作業所の配転に関し人選の主張を前記第2の1の(1)のイの(ウ)のイのとおり、また、総務部営繕緑化班の配転に関する主張を前記第2の1の(1)のイの(ウ)のウのとおり、そして、個人ごとの異動の理由を別紙14「各組合員の人事異動に関する被申立人の主張」のとおり主張している。そこで、その主張の合理性の有無について、以下検討することとする。

(ア) 藤崎作業所への配転に関する主張

被申立人は、同作業所への配転対象者の人選基準として、ライン作業には向いていないが、個人では能力を発揮するという人を選ぶこととし、個性の強い自分独自型の人、能率はよいが和が保ちにくく協調性に問題のある人という観点から、協調性、積極性、能率、向上心を考えて人選したのであり、人の良否でなく、業務への適否という基準によることとしたものである旨主張するのであるが、その主張を裏付ける疎明はない。

(イ) 総務部営繕緑化班への配転に関する主張

被申立人は、人選に当たっては、器用で木工仕事に向いている人を基準にしたと主張するが、その主張を裏付ける疎明はない。

(ウ) 個人ごとの主張

(No. 1) A 1

被申立人は、A 1は班長として部下の教育指導に問題があり、生産性向上のための改善意欲がなかった旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。逆に、前記第1の5 (No. 1) の(ア)で認定のとおり、A 1は、プレス作業者として約20年の豊富な経験に培われた技能を身に付けており、また、延べ十数年にわたり班長の職責を果してきたこと、さらに、新工場である邑久工場の新設に当たりB 2工場長の要請により班長職を命じられていたことからすれば、そうした教育指導や改善意欲などの面で、さして非難すべき点はなかったのではないかと認められる。

また、被申立人は、A 1の所属する班は生産実績において2交替の反対番であるA13の所属する班と比較して20%も少ない状況であった旨主張するが、当該主張は各班員のプレス作業経験の差を考慮しておらず、班長の指導監督の差によるものとは言い難い。

(No. 2) A 14

被申立人は、A 14について、電気全般に関する知識は極めて乏しい旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。逆に、前記第1の5の (No. 2) の(ア)で認定のとおり、A 14は、電気作業者として20年以上の経験に培われた技能を身につけており、また、各種の資格も有していることからすれば、そうした知識については充分に人並みのものを体得とていたと認められる。

次に、被申立人は、鉄工の仕事にも従事させたが、努力もしなかったことから職場の信頼を失い、仕事の意欲もない旨主張するが、当該主張を事実と認めるに足りる疎明はない。逆に、前記同(イ)で認定のとおり、A 14がこれまで連続して十数年にわたり申立人組合の中央執行委員に選出されていることからすれば、そうした職場内の信頼関係に問題を生ぜしめたとする主張は、にわかには肯認できない。

(No. 3) A 15

被申立人は、A 15について、粗悪品を出したり金型を損傷することが多く上司の注意指導にも従わない旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。前記第1の5の (No. 3) で認定のとおり、A 15は、平成元年3月18日に藤崎作業所から岡山第二工場第二成型組へ転出したが、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、当該転出命令を受けた当日を含めて、従前より申立人組合からの脱退勧奨の働きかけを受けており、これらは、要する

に藤崎作業所所属の不利益性をもとにA15に対して懐柔策としてなされたものではないかと考えられ、もともと藤崎作業所への配転に合理性がなかったとむしろ疑わしめるものである。

(No.4) A16

被申立人は、A16について、労働意欲が乏しく、作業能率は非常に悪く、職場離脱も多い旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。

(No.5) A17

被申立人は、A17について、指導者として適任である旨主張するのみで、同人を、あえて藤崎作業所へ配転すべき具体的な根拠については明らかにしていない。

(No.6) A18

被申立人は、A18について、日ごろ作業時間中における私語が多い旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。

(No.7) A2

被申立人は、A2について、人との交わりにおいて、独善的なため摩擦を生じやすく、通常の職場では全体とうまく融合しない面があった旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。逆に、前記第1の5の(No.7)の(ア)で認定したとおり、同人は、3年以上にわたり班長の職責を務めてきたこと、また、前記同(イ)で認定のとおり、A2がこれまで周囲に推されて市議会議員に選出されたり、延べ10年以上にわたり申立人組合の中央執行委員に選出されていることからすれば、そのようにA2が独善的であった、あるいは協調性がなかったという主張は、むしろ肯認し難い。

(No.14) A25

被申立人は、A25を配転した理由として、職場内でよくトラブルを起こしていたため、これが後加工工程に長期間従事していた為の仕事に対するマンネリ化によるものと考え、製品を作る工程(成型作業)に従事することにより、本人のものの見方が変わることを期待して配転した旨主張するが、トラブルに関しては何ら具体的な疎明はない。逆に、前記第1の5の(No.14)の(ア)で認定のとおり、A25が岡山第二工場への配転まで約10年にわたり継続して班長の職責を果たしてきたことからすれば、そうした職場内でよくトラブルを起こしていたという主張は、容易に肯認し難い。

さらに、昭和63年10月4日付けで班長を解任されたA25が、後日、申立人組合から脱退した2日後に再び班長に任命されている点からみて、A25の組合所属の移動と班長の解任・就任との間に、予め被申立人との間で何らかの談合が介在していたやの疑念を払拭できない。

(No.15) A3

被申立人は、A 3について、型物精錬職場は従前の4班体制から作業縮小により錬り班1、裁断班1体制とすることとしたため、年齢的にも若く、新業務への順応性もあると判断し、第二成型に配属することとした旨主張するが、前記第1の5の(No.15)の(ア)で認定のとおり、A 3は昭和58年から班長職にあり、当時すでに班長としていわば古参の立場にあったことからすれば、その合理性を直ちに首肯することはできず、また、班長解任に関する被申立人の主張は納得し得るものではない。

(No.16) A 4

前記第1の5の(No.16)の(ア)で認定のとおり、A 4は、昭和63年10月4日付け人事異動前、岡山第二工場のモールド組におけるただ1人の職制として同組の業務全般を管理・監督してきていたが、一方、同年6月以降の申立人組合の分裂とこれに伴う脱退者の頻発といった事態に対しては、嘆願署名活動を実施したり脱退を表明した組合員に対する説得活動を行ったりするなど申立人組合の組織防衛のために積極的に活動しており、被申立人会社は、そうしたA 4の動きに警戒心を強め注目し、それを牽制しようとしていたことがうかがわれる。そして、上記引用の認定中①ないし④をみれば、上司の発言の一部に労使の対立が激化していた当時の言葉として非難を受けて仕方のないものがあるし、特に上記引用の認定中⑤ないし⑧にみられるその後の上司の言動は、明らかに、申立人組合に所属することによる不利益を示唆し、申立人組合からの脱退等を改めて強く促したものと認められるのであって、そうした上司の一連の言動は、被申立人会社の反組合的意図を如実に示している。

被申立人は、昭和63年7月4日のいわゆる朝礼事件後、職場内の人間関係がギクシャクしていたので、人間関係をそれ以上悪化させないため、定期人事異動を機会にCC精錬組へ配転することとした旨主張するが、班長を解任してまで他の職場へ異動させたのは、上記事情に照らせば、結局のところ、被申立人会社は、申立人組合に踏みとどまりその組織防衛を図ろうとするA 4が同職場の班長として残ることによる同職場に及ぼす影響を警戒して、同職場の班長を解任し、同人を岡山第二工場CC精錬組へ配転したものと推認される。

(No.17) A 5

被申立人は、A 5は岡山第二工場試作班班長の職にあったが、同班は初期品制作部署として各種のゴム型物製品を成型している職場であり、A 5には試作班で蓄積された成型技術を成型ラインの中で有効に活かしてもらいたいと考え、また同人ならそれができると判断し第一成型に配転した旨主張するが、そのことは班長を解任する理由とはならない。

(No.18) A 6

被申立人は、A 6は業務に身が入らず責任感も乏しく向上心もないことから、将来に役立つ人物とは認められないと判断して現場組織への異動を決定した旨主張するが、それらを事実として認めるに足る疎明はない。逆に、A 6は、前記第1の5の(No.18)の(ア)で認定のとおり、入社以来十数年にわたり一貫して品質管理業務に従事してきており、本件人事異動までの数年間も本社品質管理部において管理スタッフとしての業務に従事してきたことが認められるのである。

一方、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおりA 6は申立人組合分裂直後の昭和63年6月末には職場の部長、次長、課長らから脱退勧奨を受けているが、それに応じず、同年8月には特別執行委員に就任して申立人組合の立て直しに当たっていた。これら事実を照らせば、結局のところ、A 6が申立人組合からの脱退に応じず、また、前記同(イ)で認定のとおり、特別執行委員へ就任するなど申立人組合の活動へ積極的に関与しようとしていたため、被申立人会社は、A 6を経営上重要な位置を占める事務所組織から排除しようとしたものと推認される。

(No.19) A 7

被申立人は、A 7が、事務所組織のスタッフとしての適格性がない理由として、電気関係業務を行うのみで工務関係での現場への指示、命令及び部下への教育を行わない旨主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。逆に、A 7は、前記第1の5の(No.19)の(ア)で認定のとおり、昭和35年8月以来、約30年にわたり電気主任技術者として工場の事務所組織に配属されており、また、被申立人会社の電気保安規程に定められた職務内容・権限等を見ても、明らかに一般の現場従業員とは異なる管理・監督的なスタッフとしての役割を担ってきたことが認められ、現場組織である電気室への異動以降電気主任技術者としての業務・権限など担当範囲を縮小させられていること、また、前記同(イ)で認定のとおり、A 7が多くの組合役員を経験した組合活動家であることを考え合わせれば、結局のところ、被申立人会社は、工場施設の新設や改修等に関する企画・立案等管理監督的なスタッフとしての役割を有するA 7を事務所組織から排除することを意図していたものと推認される。

(No.20) A 8

被申立人は、A 8の配転理由について、技術力に乏しくミスが多くまた探究心も乏しい点を挙げているが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。A 8は、前記第1の5の(No.20)の(ア)で認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動により、現場組織である本社品質管理部第二検査組に配転されベアリングシールの出荷検査業

務に従事することとなった。しかしながらA8は、入社以来一貫して技術開発作業に従事し、昭和58年10月からは、事務所組織である本社研究本部第二技術研究部において自動車部品の研究開発スタッフとして従事しており、同部署は自動車メーカーとの接触の多いところでもあった。また、前記同(イ)で認定のとおり、当時、A8は、申立人組合の書記次長と岡山第二工場支部長を兼務していた。さらに、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、昭和63年6月30日に、工場長から脱退の勧奨を受けていたがそれに応じなかった。そして、本社研究本部及び技術部においては、同月の組合分裂以降20人が集団的に脱退しており、申立人組合にとどまる者はA8を含めて2人のみとなっていた。これらを考え合わせれば、結局のところ、被申立人会社は、被申立人会社と労使問題で対立している申立人組合の組合役員であるA8を発注元である自動車メーカーの技術者等との接触も多い本社研究本部第二技術研究部にとどめておくことは、メーカーとの間の良好な下請加工関係を維持する上で適当でないと判断して現場組織に配転したものと推認される。

(No.21) A28

被申立人は、工場の金型制作体制の変更にともない金型班を1人削減することとし、多能工化の観点からA28を選び、型物精錬組に配転したと主張するが、A28、C3及びC4の中からもなぜA28に決まったのか、また、なぜゴム錬り作業に就かせるのか等について、被申立人からは当委員会を納得させる説明はなかった。

(No.22) A9

被申立人は、A9について、班長に対する反抗的態度のために配転したと主張するが、それを事実と認めるに足りる疎明はない。

(No.23) A10

被申立人は、A10が昭和61年9月に交替勤務から常昼勤務になったのは、当時のA2委員長からA10を将来委員長にするからとの話があったためで、A10が委員長あるいは本部役員にもならないので交替勤務に戻したと主張するが、A10が当該役職に就く旨をA2委員長が被申立人会社に話した事実は明らかではないし、仮にそうした事実があったとしても、被申立人会社が既に昭和63年10月4日付け人事異動の前の段階で、同年11月に行われる予定の申立人組合の役員改選において、A10が委員長はおろか三役にもならないと判断するに至ったというのは、きわめて不自然であり、にわかに信じ難い。

(No.24) A29

被申立人は、A29に右手人差し指の障害があっても、他の親指、中指、薬指を使って成型作業はやれないことはないだろうと判断して、比較的径の大きい品番を扱わせる配慮をしながら、岡山第二工

場第一成型組へ配転したものであり、その後、手の負担の少ない岡山第一工場へ配転したと主張する。しかしながら、A29を上記のように手の負担の少ない岡山第一工場に再配転せざるを得なかったことは、被申立人がA29をまず岡山第二工場第一成型組に配転する際に、過酷な仕事を強いることになるものと予見しながらその配転を行ったことを物語っており、被申立人の主張は、場当たりの言い逃れに過ぎない。

(その他の6人)

別紙3「人事異動一覧表」のア欄のNo.8 A19ないしNo.13 A24の6人の異動理由については、被申立人から、具体的な主張も立証もない。

以上、申立人組合員18人にかかる被申立人の主張は、いずれも説得性に欠け、合理的理由の存するものと到底言えるものではない。

オ 組合間の不均衡

(ア) 藤崎作業所への配転

前記第1の6の(6)のイの(イ)で認定のとおり、昭和63年10月4日付けで藤崎作業所に配転となった12人は、全員が申立人組合の組合員であり、その中には中央執行委員長、中央書記長、邑久工場支部書記長及び中央調査部長の中央執行委員4人を含み、他の8人もすべて代議員等組合役員の経験者であった。

また、被申立人は、藤崎作業所に配転されたのが申立人組合の組合員のみ12人であったことについて、当初の人選の段階では、12人中3人が新労組の組合員であったが、人間関係上の問題があると判断して、12人全員が申立人組合所属のものとなるように人選をやり直した旨主張するが、それらを事実と認めるに足りる疎明はなく、仮にそうした経過があったとすれば、被申立人は、人選の段階で申立人組合と新労組の双方に対して、そのような懸念のあることを含めて意見を聞くなど調整の手順を尽くすべきであり、かかる手続を踏むことなく、申立人組合の組合活動家のみをもって、藤崎作業所要員に充てたことは、むしろ被申立人が申立人組合を嫌悪して行ったものと認めざるを得ない。

(イ) 総務部営繕緑化班への配転

前記第1の6の(6)のウの(イ)で認定のとおり、昭和63年10月4日付けで総務部営繕緑化班に配転された者は、別紙3「人事異動一覧表」No.12 A23及びNo.13 A24の2人のほか、新労組組合員が1人おり、木工作业を担当したが、それは本人の希望する配転であり、つまるところ、意に沿わず総務部営繕緑化班に配転となったのは、上記申立人組合組合員2人のみであった。

(ウ) 班長の解任

前記第1の6の(8)のイの(ウ)で認定のとおり、昭和63年10月4日

付け人事異動において、申立人組合と新設組合間において、格上げと格下げとなる異動のバランスが崩れていた。とりわけ、格下げとなった新労組の組合員は3人とも健康上の理由等本人の希望によるものであり、意に反して降格となった者は、申立人組合組合員のみであった。

(エ) 事務所組織から現場組織への配転

前記第1の6の(7)のイで認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動において、事務所組織から現場組織へ異動となった者は申立人組合の組合員のみ3人であったが、逆に、現場組織から事務所組織へ異動となった者は新労組の組合員2人のみであった。

(オ) 組合役員の配転

前記第1の6の(9)のアで認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動においては、岡山県内の事業所に勤務する申立人組合の執行委員15人のうち9人が異動の対象となり、また、組合立て直しのために昭和63年8月に新たに就任した特別執行委員5人のうち2人が異動したのに対し、新設組合の執行委員は、現場組織から事務所組織に配転となった新労組の組合員1人と、従前の職場において班長から副組長に昇格した新労組の組合員が2人いたのみであった。

(カ) 技術専門職から単純作業職への配転

前記第1の6の(10)のアで認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動においては、こうした専門的な技能を要する業務から単純業務への異動となった事例は、新設組合の組合員についてはなかった。

(キ) 身体に障害を有する者の配転

前記第1の6の(10)のイで認定のとおり、昭和63年10月4日付け人事異動においては、こうした身体に障害を有するため業務上支障を生ずる異動となった事例は、新設組合の組合員についてはなかった。

2 昭和63年上期及び下期賞与

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 被申立人会社は、昭和63年上期及び下期賞与について、申立人組合組合員を差別し、別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」のNo.1～No.49の49人に対して不当な低査定を行ったが、これらは申立人組合にとどまる者へのみせしめ、あるいは脱退の勧奨として、組合弱体化を企図して行われたものであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) そのことは、①組合分裂前においては、本件申立時点に申立人組合に所属していた組合員の勤務成績について、低い評価がなされていなかったこと、②しかるに、組合分裂後においては、申立人組合

に所属する組合員とそれ以外の従業員の評価において、顕著な格差が生じていること、③被申立人会社は、明らかに申立人組合に対する差別意思を有していること、④組合分裂後に申立人組合の組合員の勤務成績について、評価を低下させる事由が存在しないこと等々を総合して明らかであり、一方、被申立人会社は、救済を求めている申立人組合組合員49人についての評価及びそれと相対的な比較をすべき申立人組合の組合員以外の従業員に関する評価について一切明らかにしていない。

(ウ) 被申立人会社が申立人組合に所属する組合員の査定を一律に下げなかったのは、不当労働行為としての立証を困難ならしめることを目的としたためであり、そのことは、支給明細書への査定ランクの記入や評価係数の公表を一方的に取り止めたことから明らかである。

イ 被申立人の主張

賞与は、賞与査定表により賞与査定対象期間における公正なる評価によって、査定ランクを決定し支給するものであり、昭和63年上期及び下期賞与について所属組合による差別など一切ない。

(2) 当委員会の判断

ア 組合間の格差の有無

前記第1の7の(3)のアの(イ)で認定のとおり、賞与の支給額は、昭和61年上期から昭和63年下期までの間、「40,000円＋(基本給×定数)＋(基本給×評価係数×定数)」の算式により算定されており、このうち、査定により定まるのは、(基本給×評価係数×定数)の部分であった。(最低保証も、つまるところ査定にかかるものであるから、この部分の評価として考えられる。)

ところで、前記第1の7の(1)のアで認定のとおり、昭和61年から昭和63年までの間、被申立人会社の従業員について、年齢・勤務年数・職種などの構成比には特に目立った変化が認められないため、申立人組合組合員130人と被申立人会社の組合員全体との間に特段の事情のない限りは、それぞれの査定部分に大差は生じないはずであるから、昭和63年上期及び下期賞与の支給額について、その間に格差の生まれる余地はないものと考えられる。

査定部分の金額は、賞与支給額－40,000円－(基本給×定数)により算定されるが、このうち、定数は、前記第1の7の(3)のアの(エ)で認定のとおり、別紙6「賞与の算定方法」において、それぞれの期ごとに明らかとなっている。また、前記第1の7の(3)のウの(イ)で認定のとおり、申立人組合組合員130人及び被申立人会社の組合員全体の賞与の平均支給額は、それぞれの期ごとに、別紙11「賞与平均支給額等推移表」の表1の①の金額であり、前者の後者に対する比率を算定すると同様に同表の①のとおりとなる。一方、両者の昭和61年から昭

和63年までの平均基本給額は、同(ウ)で認定のとおり、同表の②の金額となっている。そこで、これらを用いて、両者のそれぞれの期の平均査定額を算定すれば、同表の表2のとおりとなる。そして、さらにそれぞれの期について両者の比率を計算し、この比率を属する年の両者の平均基本給額の比率で除して、両者間の実査定の比率を算定すれば、同表の表3のとおりであることがわかる。

この結果、昭和63年上期については、申立人組合組合員130人の被申立人会社の組合員全体に対する実査定の比率が98.4%であり、前4期の推移(98.7%ないし99.5%)に比べ格差があるとまでは言えない。このことは同表の①のとおり、昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与までの「申立人組合組合員130人の平均支給額(A)」の「被申立人会社の組合員全体の平均支給額(B)」に対する比率について見ても、前者が後者を若干上回る値でほぼ一定に推移していることから明らかで、両者間の格差、すなわち、申立人組合組合員130人について不利益があったとは認められない。一方、昭和63年下期については、その比率が93.8%であり、前5期の範囲をはみ出し従前に比し大幅で不自然な格差が生じているし、上期と同様の(A)の(B)に対する比率からも明らかのように、申立人組合組合員130人について不利益の存在が顕著に認められる。

イ 勤務成績の均一性

別紙11「賞与平均支給額等推移表」の表3のとおり、昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与までの申立人組合組合員130人の被申立人会社の組合員全体に対する実査定の比率は、前者が後者を僅か下回るほぼ同一の値で推移していたのであるから、その限り、申立人組合員130人と申立人組合を脱退して他の組合に加入したそれ以外の組合員の勤務成績を全体として比較した場合、昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与の査定期間内においてほとんど隔たりがなかったものと言える。

また、昭和63年6月の申立人組合の分裂までは、被申立人会社には申立人組合しか存在しなかったのであるから、申立人組合組合員130人と申立人組合を脱退して他の組合に加入した者との間に、資質・適性・能力等の面で一般的な格差が存在しているとは認められない。

一方、昭和63年下期の査定期間である同年4月21日から同年10月20日までの間において、申立人組合組合員130人の勤務成績等が、その他の組合の組合員のそれと比較し、急に低下し劣悪になったと見るべき特別の事情は何も見当たらない。

以上からすれば、昭和63年下期賞与の査定期間においても、申立人組合組合員130人の勤務成績と他組合の組合員のそれとは従前に比較して全体として差異がなかったと言うべきであり、上記のような顕著な格差が生ずるとは考えられない。

ウ 被申立人会社の交渉態度

被申立人会社は、前記第1の7の(2)のイの(オ)で認定のとおり、申立人組合と被申立人会社との昭和63年下期賞与に関する最初の団体交渉において、従来と異なり、いきなり有額回答を示した。これは、一見して、被申立人会社が同年12月9日の支給日に間に合わせるためにそのような従前の取扱いと異なる手続をとったともみえなくもないが、もともと第1回交渉日が延びた所以は、専ら被申立人会社の都合・事情によったものであったし、特に、被申立人会社は、前記第1の7の(2)のイの(オ)で認定のとおり、有額回答をしたその翌日には早くも申立人組合の対応を非難する報道を行っているのであって、必ずしも支給日が接近していたことのみがその理由であったとは認め難い。

ところで、言うまでもなく、団体交渉は、問題の早期解決を図るために誠実に行うべきであるが、上記被申立人会社の態度は、団体交渉により問題の解決を図るべく使用者に課されているそうした責務を無視したものであると言ふほかなく、申立人組合を嫌悪していることを如実に表したものであったと言わざるを得ない。

エ 査定権者

前記第1の7の(3)のイの(ウ)で認定のとおり、賞与の第一次査定権者である組長のほとんどは、申立人組合を脱退して新設組合に移行した者であり、また、同じく第一次あるいは第二次査定権者である課長、工場長等の中には、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、申立人組合からの脱退勧奨の働きかけを行っていた者も含まれており、これら査定権者によりなされた査定の公正さについては、疑念を払拭できない。

オ 査定ランク等の告知

前記第1の7の(3)のアの(オ)で認定のとおり、被申立人会社は、昭和63年下期賞与の支給に際して、従来申立人組合幹部に対し行っていた査定ランクごとの評価係数の通知を突如として取りやめているが、こうした措置をとったことについて、被申立人会社から、合理的な理由の説明はなされていない。

また、前記第1の7の(3)のアの(オ)で認定のとおり、被申立人会社は、昭和63年下期賞与の支給に際して、従前行っていた各従業員に対する査定ランクの通知も突如として取りやめており、被申立人会社の当時の総務部長は、その理由として、各所属長には、従業員各人が査定ランクを尋ねた場合、それを告知するように指示しており、そうした措置は、所属長と従業員の意思疎通を図るためのものである旨主張するが、実際には、申立人組合組合員が査定ランクを尋ねても、各所属長はその回答を行っておらず、申立人組合組合員は査定ランクの結果を知ることすらできなかったわけであり、被申立人の主張は採用し得ない。

以上からすれば、これら査定ランク等の告知の中止は、申立人組合

組合員及び申立人組合が賞与の査定結果を把握することを困難ならしめるための措置であったと推認される。

カ 被申立人の反証

前記第1の7の(3)のウの(エ)で述べたとおり、被申立人は、本件の審査過程において、被申立人会社内でも各従業員の査定ランクについては一切明らかにしていないとしており、別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」の①～⑥欄記載の査定ランクについての認否の陳述さえも行っておらず、したがって、当委員会としては、当該資料に基づき事実を認定せざるを得ない。さらに、被申立人は、個人ごとの査定ランクを明らかにしないだけでなく、被申立人会社の従業員全体に関する査定ランクごとの分布状況すら明らかにしておらず、また、被申立人は、各従業員に関する成績考課表等の資料を一切提出していない。すなわち、各従業員の査定の公正さに関しては何ら具体的な立証を行っていない。

3 業績貢献金

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 被申立人会社は、ありもしない沈滞ムードを理由に、実際には組合間差別を行うために、業績貢献金を導入し、現実にも論理的にも評価が不可能な査定項目をあげ、短期間に査定したこととして、申立人組合組合員を差別し、別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」のNo.1ないしNo.109（No.及びNo.36を除く）の107人に対して不当な低支給を行い、しかも差別支給があることを連合（内山新労働組合・コルク労働組合）をして宣伝させた上で差別支給をしたのであり、これらは申立人組合にとどまる者へのみせしめ、あるいは脱退の勧奨として、組合弱体化を企図して行われたものであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人が、業績貢献金について組合間に差別がまったくないと主張するのであれば、他の組合員の業績貢献金についての査定の実情及び支給額をすべて明らかにすべきであろう。自分の手元にすべての証拠がありながらそれを隠匿し、申立人の主張を争うことは、不当な態度である。

イ 被申立人の主張

(ア) 業績貢献金は、経営上多大な打撃を受けた状態から、将来へ向けての会社再建並びに発展のため、各人がプロ意識を持った活力集団となるべく奨励するために、本社員全員を対象として、賞与とは別の評価方法により各人ごと評価して、標準6万円にて、自発的恩恵的なものとして、支給したものである。

(イ) すなわち、被申立人会社は、昭和63年春闘において申立人組合が行った長期ストライキにより生じた受注辞退、取消し、転注等に起

因した受注減によって多大な打撃を受けていたが、業績貢献金は、そうした状況下で各職場に生じていた沈滞ムードを打破し、将来における受注の回復に備えて生産体制の強化を図って行くための刺激策として会社が任意に恩恵的に支給したものである。

(ウ) 以上のように、業績貢献金は、労働の対価である賃金、賞与とは全く別個のものであり、そのため、各労働組合に対しては、賞与との混同を避けるために、賞与交渉が妥結した後にその支給について通知しており、申立人組合に対しては、賞与交渉妥結の見通しが立った昭和63年12月1日の時点で正式に通知したものである。

(エ) また、その支給基準、評価項目、評価方法等についても、賞与とは異なるもので、①総原資については、賞与は組合との交渉において、組合員一人当たり平均金額で合意することとなっているので、その金額に組合員数を掛け合わせたものが総原資となるが、業績貢献金は、組合に通知したとおり、標準6万円であり、平均6万円ではないのであらかじめ総原資を確定させることはしていない。②個人ごとの支給金額の計算については、賞与は各人の基本給に支給率、査定係数等を掛け合わせて算出するが、業績貢献金は総合評価点ごとの定額（3万円～8万円）方式とした。なお、申立人は申立人組合以外の組合員の中に業績貢献金12万円支給されたものがあると言うが、そのような事実は全くない。③評価項目及び評価者については、賞与は一定期間の業績を評価するものであるが、業績貢献金は将来に向けて会社に貢献してくれることを期待して支給するものであるから、評価項目もその趣旨に沿って設定したものである。また、賞与は賞与査定表により現場の組長まで含めて一次、二次の査定を行い業績を細かく評価するが、業績貢献金は各部門長が支給要領の評価項目及び評価基準に従って部門長が総括的に評価することとしたのである。

(オ) 申立人は、業績貢献金について所属組合による差別があると主張しその救済を求めているが、業績貢献金は、業績貢献金支給要領によって各人ごと公正に評価して支給したものであり、所属組合による差別など一切ない。

(2) 当委員会の判断

ア 組合間の格差の有無

前記第1の7の(4)のイの(イ)で認定のとおり、本件業績貢献金の支給状況について、申立人組合組合員とそれ以外の組合の組合員とを比較すると、まず、平均支給額については、申立人組合組合員以外の64人が、標準額の6万円を若干上回る63,281円であったのに対し、申立人組合組合員140人は、その半額にも至らない29,571円であった。また、支給額ごとの分布状況についても、申立人組合組合員以外の64人については、標準額の6万円未満の者が全体の2割程度いるが、それ

らの者についても4万円あるいは5万円が支給されており支給額ゼロの者はいない。一方、申立人組合組合員140人については、標準額である6万円未満の者が8割以上を占めており、全体の約4割の57人が支給額ゼロとなっている。

ところで、被申立人は、12万円を支給された従業員は存在しない旨主張するものの、申立人組合以外の組合員の支給状況については、その支給額ごとの分布状況も含めて一切明らかにしていない。

以上のように、平均支給額及び支給金額ごとの人数の分布状況のいずれからみても、申立人組合組合員とそれ以外の組合の組合員との間には、業績貢献金の支給について顕著な格差が認められる。

イ 業績貢献金の性質と支給に関する協議

前記第1の7の(2)のイの(キ)及び(ク)で認定のとおり、被申立人会社は、業績貢献金の支給に際し、申立人組合に対して何らの協議も経ることなく実施に移しているが、前記第1の7の(1)のイで認定のとおり、被申立人会社は、かつて、労使交渉によることなく、全く任意に金銭の支給をしたことはなかった。

ところで、従業員に対する金銭の支給に当たっては、支給方法等について労働組合に対して十分な説明と協議を行い、その了解を得るべき努力を行うことが、労使間の信義に則ったものであると言えよう。これが、仮に、一見、使用者の任意によるものであり、恩恵的な給付に過ぎないものに見えたとしても、しよせん、それは労働関係を抜きにして考えられるものではなく、労働の対価としての給付の性質を有することは明らかである。まして、従来いまだかつて前例のない支払であってみれば、被申立人会社が事前に申立人組合に対して、一片の説明も不要であるとしたことは極めて不合理である。むしろ、そこには、被申立人会社の申立人組合に対する不公正な意図が露見していると見るべきである。

ウ 業績貢献金の支給要領

被申立人は、本件業績貢献金導入の趣旨について、被申立人会社の再建並びに発展のための刺激策としているが、別紙12「業績貢献金支給要領」第3項のとおり、総合評価点が50点未満の者には一切支給されていないことや、標準未満の者とか不支給となった者は、逆に、怨嗟や疎外感を抱きかえって意欲を減退させる者もあり得ると考えられることなどに鑑みると、被申立人の主張は素直には納得できない。

また、別紙12「業績貢献金支給要領」第4項の評価項目・評価基準の多くが抽象的で、評価者の主観の入り込む余地が大きいものと言え、さらに、評価を行った部門長の中には、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、申立人組合からの脱退勧奨を行った者も含まれており、これら査定権者によりなされた上記査定項目・評価基準に基づく査定の公正さについては、さきに賞与をめぐる査定の項

で判断したところと同様、深い疑念を払拭することができない。

エ 評価項目と勤務成績の均一性

被申立人は、業績貢献金は将来に向けて会社に貢献してくれることを期待して支給するものであるから、別紙12「業績貢献金支給要領」第4項の評価項目もその趣旨に沿って設定したものであると主張するが、これら評価項目の査定は、しよせん、過去の勤務状況等に照らし合わせてその評価を行うことにならざるを得ないのは明らかである。そうであれば、前記2の(2)のイで判断したとおり、申立人組合組合員の勤務成績と他組合の組合員のそれとは、全体として格差がなかったものと認められるのであるから、業績貢献金に関する評価においても上記のような顕著な格差が生ずるとは考えられない。

オ B7専務の発言等

前記第1の7の(2)のイの(キ)で認定のとおり、B7専務は、業績貢献金に関する申立人組合の釈明の求めに応じて、明らかに、申立人組合所属を理由に業績貢献金を支給しない旨発言しており、その言葉には、被申立人会社の申立人組合に対する強い敵視の念を感じざるを得ない。また、別紙2「申立人組合組合員に対する脱退勧奨等」のとおり、工場長らによる組合脱退勧奨の事実を照らせば、各部門長らは明らかに申立人組合を嫌悪してその弱体化を望んでいたものと考えられる。

カ 被申立人の反証

前記第1の7の(4)のイの(ウ)で述べたとおり、被申立人は、本件の審査過程において、当委員会からの釈明の要請を無視して、申立人組合組合員以外の従業員に対する支給金額を一切明らかにしていない。さらに、被申立人会社の従業員全体の支給額ごとの分布状況すら明らかにしておらず、また、各従業員に関する査定結果に関し資料を一切提出していない。すなわち、各従業員の査定の公正さに関しては何ら具体的な立証を行っていない。

4 チェック・オフの中止

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

被申立人会社が申立人組合の組合員についてチェック・オフを中止したのは、以下の点から、申立人組合及びその組合員に対して不便さや煩わしさを与えるための嫌がらせであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(ア) 本件労使間において、組合費等のチェック・オフは30年以上にわたり継続され慣行化したものであったにもかかわらず、被申立人会社は、事前に何の協議も行わず、突然、従前の慣行と異なる内容を含む協定を提案した上で、団体交渉の申入れにも応じないまま、一方的に協定の未締結を理由にそれを中止したものであり、こ

うした被申立人会社の態度は信義則に反するものである。

- (イ) 被申立人会社が提案した協定の第2項は、従前の慣行に反するものであり、かつ、労働組合の争議権行使の制約を目的とする反倫理的な内容のものであり、被申立人会社は、申立人組合がそれを受け入れず、その結果、組合間でチェック・オフの取扱いについて差異が生じることを見越した上で、同協定の提案を行ったものである。
- (ウ) 被申立人会社は、申立人組合以外の3組合との間で、給食費や銀行預貯金等の組合関係以外の項目については、争議行為の有無にかかわらず無条件で天引きを行う内容の協定を締結した上で、天引きを継続しているが、申立人組合に対しては、その提案さえも行っておらず、このことは被申立人会社の差別意思を推認させるに十分である。

イ 被申立人の主張

被申立人会社が、申立人組合の組合員についてチェック・オフを中止したのは、以下の理由によるものであり、不当労働行為ではない。

- (ア) 昭和63年6月以降、組合分裂により複数の組合が併存することになったため、チェック・オフについても、取扱いを明確かつ公平にするために協定書を締結し、合わせて労基法第24条違反の事実も解消しようと考えて、昭和63年11月8日、併存する3組合に対して同一内容の「組合費等の給与天引きに関する協定書」を提出した。

これに対して、新労組とコルク労組とは調印し、申立人組合は代替案を示してはきたが、併存組合間において異なる協定を結ぶことは法の許さざるところであり、協定締結には至らなかった。被申立人会社としては協定できない以上、組合費等を天引きすることは法の許すところではないと考え、昭和63年11月分給与から組合費等の天引きを中止した。

- (イ) 申立人は、被申立人会社提出の協定書第2項の組合が争議行為を行った場合天引きを中止することは争議行為を制限するものだと主張するが、チェック・オフは会社の組合に対する便宜供与であり、組合が争議行為を行った場合にまで、平和裏と同じように便宜を供与することは労使の均衡を著しく失するものであり、労働組合の争議権を制限するものであるとは到底考えられず、また、会社に組合の争議権を制限しようなどの意思は毛頭ないのである。
- (ウ) 組合関係以外の給食費、団体扱いの保険料・預貯金等の天引きに関する協定については、昭和63年11月当時、申立人組合が組合費等の天引きをしないならその他の天引きをするのはおかしいと主張していたため、申立人組合とは協定締結の話もできなかったのである。

(2) 当委員会の判断

ア 取扱い変更の合理的理由

前記第1の8の(1)で認定のとおり、本件労使間において、組合費等

の給与からの天引きは、30年以上にわたり間断なく継続されており、その間争議行為の実施などを理由に停止された形跡は認められず、そうした取扱いは、労使間の慣行として定着していたものと認められる。ところが、被申立人会社が各組合に提案した協定の内容は、争議行為のあった月については組合費等の天引きを行わないなどとする点で、上記の労使慣行を変更するものであるが、前記第1の8の(1)で認定のとおり、被申立人会社の給与事務がコンピューター処理されている点などを考えれば、争議行為があったからといって給与事務が特に煩雑になるなどの事情は認められず、そうした例外的な措置をあえて付することについては、業務上の必要性の点から何らの合理性は認められない。

むしろ、申立人組合にとって組合費等の給与からの天引きは、組合活動の財政的基盤として定着していたものであることから、申立人組合にとって上記協定案の内容が争議権行使を抑止する効果を有するものであったことは否定できないところである。被申立人は、チェック・オフは会社の組合に対する便宜供与であるから、組合が争議行為を行った場合にまで、平和裏と同じように便宜を供与することは労使の均衡を著しく失うものであり、協定書第2項は、労働組合の争議権を制限するものではない旨主張するが、たとえそれが便宜供与であるにしても、それを労働組合に不利益に変更するについては、納得できる合理的な事情のもとで、しかも労働組合にもたらす影響をつとめて軽減するよう配慮した上で許されることであり、これに反し、便宜供与が如何に法的義務でないからといって労働組合の団結権・争議権の行使を抑制することを狙ってその改廃を行うことは許されないものである。

イ 労使間の協議

一般に、複数組合併存下において、協定によることなくチェック・オフが継続されている場合、使用者が各労働組合に対して協定書の締結を働きかけることは、法遵守の立場から、何ら異とするものではない。しかし、そうした際に、使用者には、チェック・オフが当該労使間において労使慣行として定着している場合には、組合間の取扱いに公平さを欠くことのないよう十分な配慮が求められるとともに、労使関係の安定のためにも可能な限り現在の内容を踏まえ、協議を進める態度が肝要であることは、言うまでもない。したがって、それを変更する場合は、その理由や内容が是認できるものであることはもちろん、さらに当該労働組合の了解を得るべく説明・協議を尽くすことが当然に必要と考えられる。

ところが、被申立人会社は、上記協定案が、申立人組合にとって受け入れ難いものであることは当初から判然としていたことであり、前記第1の8の(2)で認定のとおり、申立人組合に対し、事前に特段の打診もなく、突然、上記の協定案を提出し、他労組との間で被申立人

会社提案のとおり協定が締結されるや、その内容がすべてであるとして団体交渉の申入れを拒否しており、さらに、協定が締結されないを見るや、その点を理由に一方的にチェック・オフを中止したのである。こうした被申立人会社の対応は、申立人組合の了解を得るための説明・協議ではないのであって、組合併存下において使用者に求められる中立性に反するものと言わざるを得ない。仮に、被申立人会社が、真に組合間の取扱いを公平にすることを意図していたとするならば、交渉の進め方についても、併存組合との間で調整しながら協議を進めてゆくなど、他に方法があったはずであり、当初の提案内容に固執しそれを一方的に押しつけるようなことはなかったであろうと考えられる。

ウ 組合費等以外の天引き

前記第1の8の(2)で認定のとおり、被申立人会社は、新組合とそれぞれ、給食費や、銀行預貯金等の組合関係以外の項目についても協定を締結した上で、天引きを継続しているが、申立人組合に対しては、協定締結の提案さえもなされないまま天引きが中止されているが、それが仮に申立人組合からの発言として組合費等の天引きを中止するならば、他の組合費以外の項目も同様に天引きを中止すべきだとする声があったとしても、そのような言辞は申立人組合の天引き範囲をめぐる確定的・終局的意見でないことは一見して明らかであって、それを被申立人会社が逆手に取って賃金控除に関する協定書締結の作業を打ち切ったに過ぎず、幸便に託して予定していたところを強行したと評すべきである。

5 不当労働行為の認定

前記第1の2の(1)で認定のとおり、近年まで申立人組合と被申立人会社との間の労使関係はおおむね安定していたが、被申立人会社の業務内容の中心がコルク部門から次第に自動車関連部門へ移行するようになったことから、被申立人会社は、昭和61年に至り、自動車関連業界の動向を見極めた上で賃上げをするという考えを示すこととなり、以後、賃上げ相場等を自動車関連業界の基準に求める被申立人会社と、従前どおり化学産業の基準にそれを求める申立人組合との間で、春闘等で激しく対立することとなった。

そして、前記第1の2の(2)で認定のとおり、昭和63年の春闘においては、双方とも従来同様の主張を一步も相譲らず、特に、被申立人会社は申立人組合の求めた回答指定日よりかなり遅れた最終的回答を行い、これを最後に以後団体交渉に応じなかったことから、余計に争議が長期かつ深刻化し、妥結までに実に114日間を要し、その間、ストライキ日数も延べ49日にも及んだ。

このような経過の中であって被申立人会社は、長期間のストライキで対応する申立人組合に対し、強い嫌悪感・敵対感を抱くに至り、前記第1の4のとおり、申立人組合に対する不当労働行為を行ったのである。

こうした一連の流れの中で本事件も発生しており、そうであれば、申立人組合の組織の弱体化と組合運動の後退を図ることを目指した被申立人会社の前記不当労働行為等と、本件申立てにかかる労使間の背景事情とを切り離して考えることが適当でないことは明らかである。そこで、以上の経過、及び、本件それぞれの既述の判断を考え合わせれば、以下のとおり、結論づけられる。

(1) 人事異動

前記第2の1で判断した本件救済申立対象者24人の別紙3「人事異動一覧表」ア欄の人事異動は、以下のとおり、申立人組合を嫌悪した被申立人会社が、本件救済申立対象者24人が申立人組合組合員ないし組合役員経験者であるがゆえに行ったものであり、労組法第7条第1号該当の不利益取扱いであるとともに、不利益を加えることによって組合活動を制約し、その組織の弱体化を企図したものにほかならず、同条第3号該当の不当労働行為である。

ア 藤崎作業所への配転

被申立人会社が別紙3「人事異動一覧表」のNo.1 A 1ないしNo.11 A 22の11人に対して行った藤崎作業所への配転は、被申立人会社が、岡山第二工場、邑久工場の申立人組合の組合役員及び活動家を、各工場から隔離してその活動を阻害し、また、申立人組合が行った過去の争議等に対する報復、みせしめとして、申立人組合の組合員のみを、劣悪な環境のもとで一般従業員から嫌悪されているような作業に就かせたものというの外なく、職務面及び精神面における不利益な取扱いである。

イ 総務部営繕緑化班への配転

被申立人会社が別紙3「人事異動一覧表」のNo.12 A 23及びNo.13 A 24の2人に対して行った総務部営繕緑化班への配転は、申立人組合が行った過去の争議等に関する報復、みせしめとして、申立人組合組合員であることを理由に、従業員から嫌悪される業務に就かせた職務面における不利益な取扱いである。

ウ 班長の解任

被申立人会社が別紙3「人事異動一覧表」のNo.1 A 1及びNo.7 A 2、No.14 A 25ないしNo.17 A 5の6人に対して行った班長を解任する取扱いについては、申立人組合組合員に対し職務上の地位を下げ、職務における権限の喪失及び経済的な不利益をもたらす取扱いとして行われたものである。

エ 事務所組織から現場組織への配転

被申立人会社が別紙3「人事異動一覧表」のNo.18 A 6ないしNo.20 A 8の3人に対して行った事務所組織から現場組織への配転は、技術ないし管理スタッフにより構成される事務所組織が、被申立人会社の経言上重要な位置を占めることから、そうしたポストに申立人組合の組

合員が就いていることに、組織運営上何らかの不安を覚えた被申立人会社が、事務所組織からの申立人組合の組合員の排除を意図して行った不利益な取扱いである。

オ 組合役員の配転

邑久工場における申立人組合役員である別紙3「人事異動一覧表」のア欄のNo.22A9（平成元年2月6日付け）及びNo.23A10の2人に対する異動は、両人の組合活動を阻害し、申立人組合邑久支部の運営を制約する意図の下になされたものである。

カ 技術専門職から単純作業職への配転

被申立人会社が別紙3「人事異動一覧表」のNo.1A1、No.2A14、No.21A28及びNo.22A9（昭和63年10月4日付け）の4人に対する技術専門職から単純作業職への異動は、申立人組合組合員に対する職務上の不利益な取扱いとしてなされたものである。

キ 身体に障害を有する者の配転

被申立人会社が別紙3「人事異動一覧表」のNo.9A20、No.14A25、No.18A6及びNo.24A29の4人に対して行った異動は、申立人組合組合員に対する肉体的精神的な不利益な取扱いとしてなされたものである。

(2) 賞 与

前記第2の2で判断したとおり、被申立人会社が行った昭和63年上期賞与の査定については、申立人組合組合員とそれ以外の従業員との間に格差は存在せず、不利益性は認められないが、昭和63年下期賞与の査定については、その間に格差が存在し、この格差は、被申立人会社が被申立人会社の方針に従おうとしない申立人組合組合員を不利益に取り扱い、もって申立人組合を弱体化しようとしたために生じたものと判断するのが相当であって、かかる行為は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 業績貢献金

前記第2の3で判断したとおり、被申立人会社が行った業績貢献金の査定については、申立人組合組合員とそれ以外の従業員との間に格差が存在し、この格差は、被申立人会社が被申立人会社の方針に従おうとしない申立人組合組合員を不利益に取り扱い、もって申立人組合を弱体化しようとしたために生じたものと判断するのが相当であって、かかる行為は、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(4) チェック・オフ

前記第2の4で判断したとおり、協定書未締結の状況は、被申立人会社により意図的に作り出されたものと言わざるを得ず、それに乗じてチェック・オフの取扱いを不利益に変更した被申立人会社の行為は、申立人組合に対する支配介入であり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

6 救済方法

(1) 人事異動

ア 本件救済申立対象者24人のうち、原職復帰の請求を取り下げた7人と、当委員会において、目下、別事件により同じ原職復帰をめぐる審査中である6人の合計13人を除き、その余の11人について別紙3「人事異動一覧表」ア欄の人事異動による不当労働行為を救済するに当たり、同表イ欄ないしウ欄への人事異動を考慮した上で、原職復帰の必要性について以下のとおり判断する。

まず、同表のイ欄及びウ欄に記載がないNo.16A4、No.17A5、No.18A6、No.19A7、No.20A8、No.22A9及びNo.23A10の7人については、本件人事異動の不利益取扱いの状況がその後変化なく継続しているため、主文1のとおりに原職復帰を命ずるのが相当である。

残る4人のうち、前記第1の5で認定のとおりに、No.1A1及びNo.15A3については、昭和63年10月4日付け人事異動後の新たな人事異動により別の配置につき、No.7A2については、その後解雇されているが、それは本件不当労働行為によるものにほかならず、いずれも不利益性が解消されておらず、他に特段の事情の変化もないので申立人組合の求める原職復帰の必要性は継続しているものと考えられる。すなわち、仮に、昭和63年10月4日以降、各組合間で均衡のとれた人事異動が行われたとか、異動した従業員それぞれの適性に格別の問題が認められる等の特別の事情が認められれば、原職復帰の必要性については検討の余地もなくはない。しかし、前記第1の6の(4)で認定のとおりに、昭和63年10月4日付け人事異動後の平成元年9月20日までの人事異動について対象となった従業員の所属組合別の人数比をみると、申立人組合組合員43人に対し、新労組組合員はわずか1人であった。また、前記第1の4で述べたとおり、昭和63年6月20日以降の申立人組合からの脱退が始まるに相前後して、様々な方法で、被申立人会社の役員や管理職などにより申立人組合組合員に対し申立人組合からの脱退を勧奨する不当労働行為が行なわれたが、その一つとして、被申立人会社の役員及び管理職が、昭和63年10月4日付け人事異動後も、平成元年3月中旬に至る間に、職場での面接や自宅への電話などにより、申立人組合組合員に対して、申立人組合からの脱退勧奨の働きかけをしている。さらに、異動した組合員の適性に格別の問題があったとも認められない。

以上からすれば、特段の事情の変化があったとは認められず、上記3人についての原職復帰の必要性は継続していると判断されるため、主文1のとおりに原職復帰を命ずるのが相当である。

最後に、No.5A17については、前記第1の5の(No.5)で認定のとおりに、同表イ欄への異動により、昭和63年10月4日付け人事異動前と同じベアリングシールの成型後の工程検査に戻っており、業務上の不利益性は解消されたと考えられる。また、通勤時間が、岡山第二工場

当時は車で5分程度であったのが、邑久工場勤務になったこととともない25分程度となったが、このような岡山第二工場と邑久工場間の異動については、他に例があり、ことさらA17の異動に伴う20分程度の通勤時間の増加が不利益であるとは考えられない。さらに、前記第1の6の(2)のイの(ウ)で認定の本件労働協約第34条第1項の解釈として、各工場内の配置転換と岡山県内の本社及び各工場間の異動については同等に扱われていたことから、邑久工場への配転による勤務場所の変更に伴い通勤上の不利益が発生したとは考えられない。よって、A17については、同表イ欄の異動により不利益性は解消されていると認められるため、原職復帰を命ずる必要はないと考えられる。

イ 前記第2の5の(1)で判断したとおり、同表ア欄への人事異動は不利益取扱いに当たるとともに、申立人組合の弱体化を図る支配介入に当たることから、原職復帰のほか、このような行為により申立人組合に支配介入してはならない旨主文5のとおり命ずることとする。

(2) 賞 与

ア 申立人は、昭和63年上期及び下期賞与に関して、各組合員の前年上期及び下期賞与の評価係数の平均値を用いて算定した金額が本来支給されるべき金額であるとして、その金額と実際に支給された金額との差額分の支払いを求めている（ただし、上期賞与分と下期賞与分の各差額合計が1,000円を超える49人についてのみ）が、昭和63年上期賞与の査定については不利益性は認められない。

次に、申立人は、昭和63年下期賞与の査定については、前年の数値を用いて算出した差額の支払いを求めているが、同期における評価係数の設定の仕方が、前年のそれと異なっていることを考慮していない点において、その論拠に説得性がない。

以上から、本件申立てにかかる昭和63年上期賞与分と下期賞与分の差額の合計が1,000円を超える49人についての救済請求は、理由がないと言わざるを得ない。

ところで、別紙11「賞与平均支給額等推移表」の表1の①で認定のとおり、昭和61年上期賞与から昭和63年上期賞与の申立人組合組合員130人の平均支給額について、被申立人会社の組合員全体の平均支給額と比較した場合、前者が後者を少し上回るほぼ一定の値で推移していることがわかる。このことからすれば、昭和63年下期において評価係数が変更されたことなどによる変動が若干あったとしても、昭和63年下期賞与に関して査定差別がなかったならば、少なくとも申立人組合組合員130人の平均支給額は、被申立人会社の組合員全体の平均支給額を下回ることはなかったものと考えられる。このため、救済方法としては、被申立人会社に対して、支給金額について岡山県内の事業所に勤務する申立人組合組合員130人について、平均支給額が620,000円を下回ることなく、かつ、各人に既に支払った金額を下回らない限

度において再査定した上で、各人に既に支払った金額とこれによって算出した金額との差額を支払うよう命ずることが相当であると考えられ、主文2のとおり命ずるものである。

イ また、昭和63年下期賞与に関し、申立人組合組合員について不当に低査定して支給を行ったことは、不利益取扱いに当たるとともに、申立人組合の弱体化を図る支配介入に当たるとは明らかであるから、是正した金額の支払のほか、このような行為により申立人組合に支配介入してはならない旨主文5のとおり命ずるものである。

(3) 業績貢献金

ア 本件業績貢献金に関する救済方法としては、標準類が6万円とされていること、及び、申立人組合以外の従業員に対する平均支給額もおおむねそれに一致していることから、特段の事情がみられない本件にあっては、被申立人会社に対して、支給額が6万円未満の別紙10「賞与及び業績貢献金支給一覧表」のNo.1ないしNo.5、No.7ないしNo.35、No.37ないしNo.109の107人に、6万円との差額を支給させるのが適当と考えられ、主文3のとおり命ずるものである。

イ また、業績貢献金に関し、申立人組合組合員について不当に低評価して支給を行ったこと、あるいは、支給を行わなかったことは、不利益取扱いに当たるとともに、申立人組合の弱体化を図る支配介入に当たるとは明らかであるから、是正した金額の支払のほか、このような一時的金銭の支給により申立人組合に支配介入してはならない旨主文5のとおり命ずるものである。

(4) チェック・オフ

本件チェック・オフの中止が不当労働行為と認められる以上は、当委員会としては、被申立人会社に対して、原状回復のためその再開を命ずべきものとも考えられるが、チェック・オフ協定は書面で行うことが望ましいので、組合費などの組合関係の天引き及び組合関係以外の天引きのいずれについても、書面協定の締結がなされるよう、被申立人会社に対して、申立人組合と誠実に協議するように命ずることが適切であると考えられる。

以上により、当委員会としては、被申立人会社に対して、主文4のとおり命ずるものである。

(5) 文書の手交

申立人が、被申立人に対し、人事異動、賞与及び業績貢献金の支給、チェック・オフに関して、謝罪文の掲示を求めている点については、諸般の事情を総合し、主文6記載の文書の手交で足りるものと判断する。

第3 法律上の根拠

以上により、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成6年1月21日

岡山県地方労働委員会
会長 上村明廣

(別紙 略)